

PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN DAN DEMOGRAFI TERHADAP KOMITMEN KARIR



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Pascasarjana
pada Program Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Diponegoro**

**Disusun oleh :
RYAN ARTIANA
NIM. C 4A002170**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2004**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :

PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN DAN DEMOGRAFI TERHADAP KOMITMEN KARIR

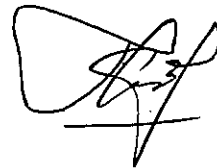
yang disusun oleh Ryan Artiana, NIM C4A002170
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Agustus 2004
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



Prof. Drs. Soehardjo

Pembimbing Anggota



Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 12 Agustus 2004

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

Sertifikasi



Saya, Ryan Artiana, yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Magister Manajemen atau program lainnya. Karya tulis ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya. .

Semarang, 12 Agustus 2004

(Ryan Artiana)

MOTTO

"Strive to achieve all that you want. Find happiness in everything you do. Make Triumph of every aspect of your life." (Susan Polis Schutz)

*"Bila kita tidak berpegang teguh pada sesuatu, kita bisa jatuh karena apa saja."
(Malcolm X)*

Persembahan :

Mama & Papa, for being best parents

My husband, for love and understanding

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir”**.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat tugas akhir yang harus dipenuhi guna memperoleh derajat Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Dalam penulisan tesis ini hingga selesai, penulis telah banyak mendapat bantuan dalam bentuk bimbingan, saran-saran dan dorongan moril maupun materiil. Maka dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen beserta stafnya, yang telah memberikan kesempatan untuk menjadi peserta didik dan pelayanan yang baik selama menjadi mahasiswa Magister Manajemen.
2. Bapak Prof. Drs. Soehardjo, selaku pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
3. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR., selaku pembimbing anggota yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Papa dan Mama terkasih, yang dengan pengertian dan kesabarannya sudah memberikan kasih sayang, doa dan dorongan semangat penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu terkasih, yang selalu memberikan dorongan semangat penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Ariono Pramadanto, suami tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, pengertian, doa dan dorongan semangat kepada penulis.
7. Asti, Lina, Sevi, Ira, dan Mbak Anik, atas doa dan dorongan semangat dalam bentuk apapun kepada penulis. *I made it, guys!*
8. Teman-teman di MLK : Dones, Teti, Molan, Jimmy, Luka, Daroji, Kiki, atas segala kerepotan yang penulis timbulkan, pengertian dan dorongan semangat kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 18 pagi dan semua pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, telah memberi warna dalam hidup dan kesan sendiri bagi penulis, semoga sukses selalu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, kritik, dan saran dari pembaca sangat penulis hargai, untuk perbaikan penulisan di kemudian hari. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, Agustus 2004

Penulis,



Ryan Artiana

ABSTRACT

Increasing future career prospects and improving personal performance are two main aim of career. To increase future career prospects, employees must develop their ability in work. Employees with strong career commitment might have plan their career path. Previous research suggested to identifies some factors that influence career commitment, because it can't be understood without aware of psykologist, social, and personal characteristics. Most of the study of this topic being held in the western countries. Just a few of empirical studies using Asian countries as sample (Randall, 1993; Chen and Francesco, 2000). Although there are many studies in western countries which have so many differences of society social psykologist in value system which is related with career and factors that influenced it, but the number of the studies is limited. This study try to fill the gap with learning the influence of personality and demography factors to career commitment with different setting and developing the model of previous research.

This research using contact person method in order to collect the primary data. Population of this research is employee of marketing division at telecommunication company (Telkomsel, Satelindo, Excelcomindo, Indosat) in Semarang, which have 206 employees. From 206 questionnaires which are distributed, 150 are returned, but 10 quastionnaires are dropped, so only 140 questionnaires are used to be analyzed as sample.

The result is supporting 6 of 8 hypotheseses which are submitted related with career commitment. Hypotheseses which accepted are locus of control, work values, role conflict, role ambiguity, age, and education. and hypotheseses which not accepted are marital status and gender. The result we can conclude that personality (locus of control, work values, role conflict, and dole ambiguity) and demography (age, education, marital status, and gender) factors have significant correlation to career commitment. This result has not differences from previous research which held in western countries.

ABSTRAKSI

Meningkatkan prospek karir masa depan dan memperbaiki kinerja personal merupakan dua tujuan utama karir. Untuk meningkatkan prospek karir masa depan, karyawan harus mengembangkan kemampuan bekerja. Karyawan dengan komitmen karir yang kuat mungkin merencanakan jalur karir mereka. Penelitian terdahulu menyarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir, karena komitmen tidak dapat dipahami tanpa menyadari karakter psikologis, sosial, dan personal pekerja. Sebagian besar studi pada topik ini dilakukan di lingkungan negara-negara barat. Hanya sedikit studi empiris yang menggunakan sampel orang-orang di negara-negara Asia (Randall, 1993; Chen dan Francesco, 2000). Meskipun ada penelitian di negara barat dimana banyak sekali perbedaan psikologi sosial masyarakat dalam sistem nilai yang berkaitan dengan karir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun jumlahnya sangat terbatas. Studi ini berusaha untuk mengisi kesenjangan dengan mempelajari pengaruh faktor kepribadian dan faktor demografi terhadap komitmen karir dengan mengambil setting yang berbeda dengan mengembangkan model dari para peneliti terdahulu.

Penelitian ini menggunakan metode kontak person dalam mengumpulkan data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Excelcomindo, Indosat) yang ada di Semarang, yang berjumlah 206 orang. Dari 206 kuesioner yang disebar, yang kembali berjumlah 150 kuesioner, namun ada 10 kuesioner yang tidak memenuhi syarat, sehingga hanya 140 kuesioner yang digunakan untuk dianalisis sebagai sampel.

Hasil penelitian ini mendukung 6 hipotesis dari 8 hipotesis yang diajukan dalam kaitannya dengan komitmen karir. Hipotesis yang diterima yaitu mengenai sumber kendali, nilai-nilai kerja, konflik peran, kemenduaan peran, umur, dan pendidikan. Sedangkan hipotesis yang ditolak yaitu mengenai status perkawinan dan jenis kelamin. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa faktor kepribadian yang meliputi sumber kendali, nilai-nilai kerja, konflik peran, dan kemenduaan peran serta faktor demografi yang meliputi umur, pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin merupakan korelasi yang signifikan terhadap variabel komitmen karir. Hasil yang didapat dari penelitian ini tidak berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang kebanyakan dilakukan di negara-negara barat.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan Tesis.....	ii
Sertifikasi	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Kata Pengantar	vi
Abstract	vii
Abstraksi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Komitmen Karir.....	13
2.2. Faktor Kepribadian (<i>Personality</i>)	17
2.2.1. Sumber Kendali (<i>Locus of Control</i>).....	17
2.2.2. Nilai-nilai Kerja (<i>Work Values</i>)	20
2.2.3. Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>) dan Kemenduaan Peran (<i>Role Ambiguity</i>).....	22
2.3. Faktor Demografi.....	24
2.3.1. Umur	24

2.3.2. Pendidikan.....	25
2.3.3. Status Perkawinan.....	26
2.3.4. Jenis Kelamin.....	27
2.4. Review Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2. Populasi dan Sampel	35
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5. Teknik Analisis	40
3.5.1. Analisis Kuantitatif	40
3.5.2. Analisis Regresi Berganda.....	46
3.5.3. Uji Hipotesis.....	47

BAB IV GAMBARAN UMUM RESPONDEN DAN ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Responden.....	50
4.1.1. Responden Berdasarkan Umur.....	50
4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.1.4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.3. Hasil Analisis Kuantitatif.....	57
4.3.1. Uji Normalitas Data	57
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	58

4.3.3. Pengujian Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi	
Terhadap Komitmen Karir	61
4.4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	63
4.4.1. Pengujian Hipotesis Pertama	63
4.4.2. Pengujian Hipotesis Kedua	64
4.4.3. Pengujian Hipotesis Ketiga	64
4.4.4. Pengujian Hipotesis Keempat	65
4.4.5. Pengujian Hipotesis Kelima	66
4.4.6. Pengujian Hipotesis Keenam	66
4.4.7. Pengujian Hipotesis Ketujuh	68
4.5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)	69
4.6. Koefisien Determinasi	70
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Implikasi Pada Teori-Teori Manajemen	75
5.3. Implikasi Pada Kebijakan Manajemen	76
5.4. Keterbatasan Penelitian	78
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.7	Korelasi Antar Variabel	60
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada abad 21, persaingan yang ketat di antara organisasi-organisasi akan berlanjut menjadi permasalahan utama. Saat kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran tekanan kritis bagi manajemen tingkat atas, karyawan lebih memperhatikan produktivitas mereka sendiri (karyawan) dan secara meningkat waspada terhadap keusangan pengetahuan dan kemampuan dalam lingkungan yang serba tidak pasti ini. Karyawan memperlengkapi diri dengan mempelajari pengetahuan baru yang menjadi strategi bertahan dalam dunia karir.

Pengembangan kemampuan manajerial sama pentingnya dengan kemampuan menyelesaikan tugas. Seringkali, beberapa kursus singkat, seperti pembelajaran kemampuan pengawasan atau interpersonal, berguna bagi mereka yang tidak pasti akan kemampuannya dalam menghadapi masalah hubungan antar manusia. Bagaimanapun juga, pencarian gelar sarjana S-1 maupun S-2, tidak hanya bermanfaat untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka secara produktif, namun juga meningkatkan kemampuan manajerialnya untuk mengembangkan kemampuan bekerja mereka (Cheng dan Ho, 2001)

Di sisi lain, memperbaiki kinerja personal dapat meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Untuk mencapai tujuan karir, karyawan

yang mempunyai komitmen karir yang kuat akan mengikuti program manajemen tingkat tinggi. Mereka akan mengerahkan usaha lebih untuk menyelesaikan program, dan mencoba untuk mengaplikasikan apa yang telah diperolehnya ke dalam pekerjaan, dalam rangka memperbaiki kinerja pekerjaan mereka dan meningkatkan jalur karir mereka (Cheng dan Ho, 2001)

Meningkatkan prospek karir masa depan dan memperbaiki kinerja personal merupakan dua tujuan utama karir. Untuk meningkatkan prospek karir masa depan, karyawan harus mengembangkan kemampuan bekerja. Karyawan dengan komitmen karir yang kuat mungkin merencanakan jalur karir mereka.

Meskipun perhatian meningkat pada pengembangan karir dalam penelitian-penelitian terdahulu (Hall, 1976 dalam Colarelli dan Bishop, 1990), hanya sedikit penelitian yang ada mengenai konsep komitmen karir. Komitmen karir adalah penting karena karir melibatkan rangkaian rasa individu tersendiri namun berhubungan dengan penggunaan waktu personal (Solomon, Bishop, dan Bresset, 1986), komitmen terlihat penting terhadap kemajuan dan pengembangan karir. Komitmen karir juga relevan terhadap perhatian praktis individu dan organisasi. Hal ini kritis bagi pengembangan kemampuan karena komitmen pada karir membantu seseorang bertahan cukup lama untuk mengembangkan kemampuan spesialisasinya (Perrow, 1986 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Studi mengenai bakat individu menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan pengalaman bertahun-tahun diperlukan untuk mencapai kemampuan pada tingkat yang lebih tinggi (Bloom, 1985 dalam Colarelli dan Bishop, 1990).

Komitmen pada karir juga memberikan kekuatan bertahan untuk mempererat hubungan bisnis dan profesional. Hubungan berguna untuk bertukar bantuan dan pelayanan (Kaplan dan Mazique, 1983 dalam Colarelli dan Bishop, 1990), sebagai sumber informasi (Granovetter, 1974 dalam Colarelli dan Bishop, 1990), dan untuk meningkatkan pencerahan seseorang bagi pembuat keputusan organisasi. Akhirnya, komitmen karir mungkin penting bagi kelangsungan pekerjaan di era informasi ini. Komitmen terhadap ketetapan karir internal dapat menjadi sumber dari arti dan keberlanjutan pekerjaan sebagaimana organisasi menjadi lebih lunak dan kurang mampu untuk menjamin keamanan pekerjaan.

Komitmen karir dikarakteristikan oleh pengembangan tujuan karir personal, pelengkap, identifikasi, dan keterlibatan dalam tujuan-tujuan tersebut. Komitmen karir seharusnya lebih penting dari pekerjaan atau tugas (Hall, 1976 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Secara analisis – meskipun tidak perlu secara empiris – berbeda dari tipe lain terhadap komitmen pada pekerjaan. Komitmen pada pekerjaan menyatakan bahwa komitmen jangka pendek menentukan kebutuhan tugas. Komitmen karir – yang mungkin melibatkan beberapa pekerjaan – melibatkan perspektif yang lebih luas dan berhubungan dengan karir subjektif yang diimpikan oleh individu (Hall, 1976 dalam Colarelli dan Bishop, 1990).

Di satu pihak, komitmen karir melibatkan tujuan pembangkitan dan komitmen pada karirnya sendiri, yang mungkin membawa pada pekerjaan di berbagai organisasi. Sedangkan komitmen profesional mengacu pada komitmen profesional karyawan terhadap profesinya (misal : terhadap pengetahuan, teknis,

musik; Parasuraman dan Nachman, 1987). Meskipun komitmen pada profesi secara tipikal mengimplikasikan komitmen pada karir, karyawan non-profesional juga dapat berbuat sama terhadap karirnya (Hall, 1976 dalam Colarelli dan Bishop, 1990).

Tingkatan komitmen pada karir akan direfleksikan oleh ketekunan individu dalam mengejar tujuan karir meskipun menemui rintangan dan kemunduran. Seseorang yang menunjukkan kurangnya komitmen karir cenderung membuat perubahan karir daripada gigih dalam mencapai karir objektif. Konsep komitmen karir juga digunakan dalam mengejar lebih dari satu karir secara serentak. Komitmen terhadap satu karir mungkin lebih besar, meskipun mungkin dapat mengoptimalkan akomodasi kebutuhan karir yang satu dengan yang lainnya.

Banyak penelitian mengenai keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (Randall, 1987), yang secara similar penelitian diarahkan pada kosmopolitanisme dan lokalisme (Gouldner, 1957 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995). Bagaimanapun juga, hanya ada sedikit penelitian mengenai komitmen karir (Cheng dan Ho, 2001). Dalam studi ini akan menguji faktor kepribadian (*personality*) dan faktor demografi dalam kaitannya dengan komitmen karir.

Faktor kepribadian yang hendak diuji meliputi variabel sumber kendali (*locus of control*), nilai-nilai kerja (*work values*), konflik peran (*role conflict*), dan kemenduaan peran (*role ambiguity*). Komitmen karir tidak dapat dipahami tanpa

menyadari karakter psikologis, sosial, dan personal pekerja. Andrisani dan Nestel (1976 dalam Adeyemi-Bello, 2001) menemukan bahwa *locus of control* internal secara positif berpengaruh terhadap pandangan, kemajuan, dan pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian, biografi individu dengan karir yang terhormat memberikan arti yang kuat secara mendalam, sehingga diharapkan *locus of control* internal berpengaruh secara positif dengan komitmen karir. Beberapa peneliti melihat bahwa *work values* sebagai variabel penting dalam menjelaskan komitmen karir (Putti, 1989). Selama ini budaya dari kebanyakan di dunia barat menekankan pekerjaan sebagai aktivitas yang diinginkan dan memenuhi hasrat, yang berarti bahwa mereka memandang pekerjaan (karir) sebagai pusat kepentingan kehidupan dan tujuan yang diinginkan dalam kehidupan (Davis dan Newstrom, 1996). Sikap ini berbeda bagi di beberapa bagian Asia (Putti, 1989; Chen dan Francesco, 2000). Komitmen karir membutuhkan energi yang fokus. Jika tingkat mental dan energi fisik seseorang dialihkan pada masalah lain, sulit mengembangkan dan memelihara komitmen pada karir. Faktor yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen adalah *role conflict* dan *role ambiguity*.

Sedangkan faktor demografi yang akan diteliti meliputi variabel umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang lebih tua mempunyai komitmen karir yang lebih kuat daripada pekerja yang lebih muda. Namun Lawrence (1980 dalam Aryee dan Tan, 1992) mengatakan bahwa beberapa kejadian akan muncul pada orang-orang

berumur yang mungkin dapat mengurangi komitmen terhadap karir. Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang menikah mempunyai komitmen karir yang lebih kuat daripada yang single, karena perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu karir yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Pengalaman sosialisasi dalam lingkungan pendidikan adalah penting dalam mengembangkan dan menyokong komitmen karir karena membentuk identitas karir individu, tujuan dan nilai-nilai (Frese, 1982 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Hal ini menjaga seseorang tetap terikat pada karir, meskipun dengan adanya kesempatan dapat dijadikan sebagai suatu penyimpangan. Penelitian terhadap komitmen yang dihubungkan dengan gender adalah tidak meyakinkan. Mowday, Porter, dan Steers (1979, dalam Kaldenberg, Becker dan Zvonkovic) mengamati bahwa, dilihat dari sikap, wanita lebih berkomitmen daripada pria. Studi lain mengemukakan bahwa wanita, dilihat dari sikap, kurang berkomitmen daripada rekan pria (Cohen, 1992).

Bagaimanapun, sebagian besar studi pada topik ini dilakukan di lingkungan negara-negara barat. Hanya sedikit studi empiris yang menggunakan sampel orang-orang di negara-negara Asia (Randall, 1993; Chen dan Francesco, 2000). Meskipun ada penelitian di negara barat dimana banyak sekali perbedaan psikologi sosial masyarakat dalam sistem nilai yang berkaitan dengan karir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun jumlahnya sangat terbatas. Studi ini berusaha untuk mengisi kesenjangan dengan mempelajari pengaruh faktor kepribadian dan faktor demografi terhadap komitmen karir.

Berangkat dari latar belakang diatas dan untuk mengetahui apakah faktor kepribadian yang meliputi sumber kendali (locus of control), nilai-nilai kerja (work values), konflik peran (role conflict), dan kemenduaan peran (role ambiguity) serta faktor demografi yang meliputi umur, pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin akan berpengaruh terhadap komitmen karir atau tidak. Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Excelcomindo, Indosat) di Semarang yang difokuskan pada karyawan bagian pemasaran. Dipilihnya perusahaan telekomunikasi dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan berupa jasa pelayanan yang mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat signifikan. Pada saat sekarang ini, komitmen karir dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan karir dan strategi bertahan dalam dunia karir, karena organisasi / perusahaan kurang mampu menjamin keamanan pekerjaan. Ini dapat dilihat dari adanya sistem kontrak yang diterapkan perusahaan telekomunikasi pada karyawan bagian pemasaran, sehingga tidak mustahil karyawan yang tidak mampu mengembangkan kemampuan spesialisasinya karena kurangnya komitmen karir, dapat tersingkir dari karirnya. Juga tidak menutup kemungkinan, karyawan yang mempunyai komitmen karir kuat sehingga dapat mengembangkan kemampuannya, membawanya pada pekerjaan / karir di berbagai organisasi / perusahaan. Karena komitmen karir memberikan kekuatan bertahan untuk mempererat hubungan bisnis dan profesional yang berguna untuk bertukar bantuan dan pelayanan, sebagai sumber informasi, dan untuk meningkatkan

pencerahan seseorang bagi pembuat keputusan organisasi. Oleh karena itu faktor kepribadian dan faktor demografi digunakan untuk memprediksi komitmen karir.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian terdahulu menyarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir, karena komitmen tidak dapat dipahami tanpa menyadari karakter psikologis, sosial, dan personal pekerja. Penelitian terdahulu meneliti mengenai karakter personal dan karakter situasional (Colarelli dan Bishop, 1990), antecedent dan outcome dari komitmen karir (Darden, Hampten, dan Howell, 1989), dan gender (McCue dan Wright, 1996).

Ada *research gap* antara penelitian-penelitian terdahulu. Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang lebih tua mempunyai komitmen karir yang lebih kuat daripada pekerja yang lebih muda. Namun Lawrence (1980 dalam Aryee dan Tan, 1992) mengatakan bahwa beberapa kejadian akan muncul pada orang-orang berumur yang mungkin dapat mengurangi komitmen terhadap karir. Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang menikah mempunyai komitmen karir yang lebih kuat daripada yang single, karena perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu karir yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Namun Brown (1996) menyatakan bahwa pernikahan tidak mempengaruhi komitmen karir karyawan. Pengalaman sosialisasi dalam lingkungan pendidikan adalah penting dalam mengembangkan dan menyokong komitmen karir karena membentuk identitas karir individu, tujuan dan nilai-nilai

(Frese, 1982 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Hal ini menjaga seseorang tetap terikat pada karir, meskipun dengan adanya kesempatan dapat dijadikan sebagai suatu penyimpangan. Penelitian terhadap komitmen yang dihubungkan dengan gender adalah tidak meyakinkan. Mowday, Porter, dan Steers (1979, dalam Kaldenberg, Becker dan Zvonkovic) mengamati bahwa, dilihat dari sikap, wanita lebih berkomitmen daripada pria. Studi lain mengemukakan bahwa wanita, dilihat dari sikap, kurang berkomitmen daripada rekan pria (Cohen, 1992).

Andrisani dan Nestel (1976 dalam Adeyemi-Bello, 2001) menemukan bahwa *locus of control* internal secara positif berpengaruh terhadap pandangan, kemajuan, dan pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian, biografi individu dengan karir yang terhormat memberikan arti yang kuat secara mendalam, sehingga diharapkan *locus of control* internal berpengaruh secara positif dengan komitmen karir. Beberapa peneliti melihat bahwa *work values* sebagai variabel penting dalam menjelaskan komitmen karir (Putti, 1989). Selama ini budaya dari kebanyakan di dunia barat menekankan pekerjaan sebagai aktivitas yang diinginkan dan memenuhi hasrat, yang berarti bahwa mereka memandang pekerjaan (karir) sebagai pusat kepentingan kehidupan dan tujuan yang diinginkan dalam kehidupan (Davis dan Newstrom, 1996). Sikap ini berbeda bagi di beberapa bagian Asia (Putti, 1989; Chen dan Francesco, 2000). Komitmen karir membutuhkan energi yang fokus. Jika tingkat mental dan energi fisik seseorang dialihkan pada masalah lain, sulit mengembangkan dan memelihara

komitmen pada karir. Faktor yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen adalah *role conflict* dan *role ambiguity*.

Dalam literatur negara barat (yang sering menggunakan sampel orang Amerika atau Kanada), beberapa peneliti menyatakan bahwa faktor demografi dan faktor personality merupakan antecedent dari komitmen karir. Hanya sedikit studi empiris yang menggunakan sampel orang di negara-negara Asia (Randall, 1993; Chen dan Francesco, 2000). Meskipun ada penelitian di negara barat mengenai komitmen karir dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun jumlahnya sangat terbatas. Studi ini berusaha untuk mengisi kesenjangan dengan mempelajari pengaruh faktor personality dan faktor demografi terhadap komitmen karir dengan mengambil setting yang berbeda dengan mengembangkan model dari para peneliti terdahulu. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sumber kendali (*locus of control*) terhadap komitmen karir?
2. Bagaimana pengaruh nilai-nilai kerja (*work values*) terhadap komitmen karir?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran (*role conflict*) terhadap komitmen karir?
4. Bagaimana pengaruh kemenduaan peran (*role ambiguity*) terhadap komitmen karir?
5. Bagaimana pengaruh umur terhadap komitmen karir?
6. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap komitmen karir?
7. Bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap komitmen karir?

8. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap komitmen karir?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh sumber kendali (*locus of control*) terhadap komitmen karir.
2. Menganalisis bagaimana pengaruh nilai-nilai kerja (*work values*) terhadap komitmen karir.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh konflik peran (*role conflict*) terhadap komitmen karir.
4. Menganalisis bagaimana pengaruh kemenduaan peran (*role ambiguity*) terhadap komitmen karir.
5. Menganalisis bagaimana pengaruh umur terhadap komitmen karir.
6. Menganalisis bagaimana pengaruh pendidikan terhadap komitmen karir.
7. Menganalisis bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap komitmen karir.
8. Menganalisis bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap komitmen karir.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi organisasi maupun karyawan dalam menentukan keputusan di masa yang akan datang dalam hubungannya dengan komitmen karir untuk memperbaiki kinerja personal.
2. Sebagai studi untuk memperdalam terhadap metodologi penelitian dengan pengembangan kedalaman ilmu pengetahuan khususnya di bidang perilaku organisasi.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian dengan pengembangan ilmu lebih lanjut.

BAB II

TELAAH PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Komitmen Karir

Komitmen didefinisikan sebagai tingkat ikrar atau ikatan individu pada tindakan yang berhubungan dengan perilaku atau menentukan perilaku (Kiesler, 1971 dalam Darden, Hampton, dan Howell, 1989). Kiesler menyatakan bahwa komitmen memotivasi atau memaksa seseorang untuk bertindak; lebih jauh lagi, karena sifat ikatannya, mempengaruhi respon individu pada kekuatan yang memaksa mereka untuk berbuat sesuatu. Beberapa studi menemukan bahwa ketika pekerja terikat pada pekerjaan, tugas, atau karir, mereka mengembangkan sikap konsisten dengan komitmen tersebut (Darden, Hampton, dan Howell, 1989). Oleh karena itu, seseorang yang terikat pada karir atau organisasi akan lebih mempunyai pandangan yang positif dengan pekerjaannya atau karirnya.

Schein (1978 dalam Darden, Hampton, dan Howell, 1989) menawarkan beberapa pengertian kedalam ikatan individu pada karir. Menurut Schein, karyawan baru secara bertahap mengembangkan konsep sendiri mengenai pekerjaan atau ikatan karir. Becker dengan Carper (1956 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995) mendefinisikan komitmen karir sebagai identifikasi dengan karir yang berhubungan dengan 3 tipe pengalaman : (1) investasi, (2) keterlibatan – dengan rekan sejawat, (3) ketertarikan dalam

kemampuan karir. Gouldner (1957 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995) mengembangkan fokus komitmen karir melalui deskripsi mengenai kosmopolitan dengan lokal. Pekerja yang termasuk dalam kosmopolitan, kesetiaan terutama dengan pekerjaan atau karirnya, sedangkan pekerja yang termasuk dalam lokal, setia pada perusahaan, organisasi, dengan komunitas dimana mereka bekerja. Hal ini menegaskan perbedaan antara komitmen organisasional (tempat bekerja) dengan komitmen karir.

Komitmen karir adalah komponen dimensi subjektif karir, yang didefinisikan sebagai “konsep yang mempengaruhi yang mewakili identifikasi dengan serangkaian hubungan pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir” (Aryee dan Tan, 1992). Seseorang yang menunjukkan komitmen karir lebih mampu bertahan dalam pencarian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan dan kemunduran (Colarelli dan Bishop, 1990).

Sejak pernyataan Gouldner, komitmen organisasional mendapat perhatian lebih besar daripada komitmen karir. Konseptualisasi komitmen organisasional sering saling mengisi dengan komitmen karir. Sheldon (1971 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995), memandang komitmen organisasional berhubungan dengan keterlibatan dengan investasi karir dalam organisasi, hampir sama dengan konseptualisasi komitmen oleh Becker dengan Carper. Morrow dan Wirth (1989) menggunakan modifikasi skala komitmen organisasional Mowday,

Steers, dan Porter untuk mengukur komitmen karir dengan membuat asumsi terselubung bahwa penyokong teoritis dari komitmen organisasional (kepercayaan, kemauan untuk berusaha, dengan keinginan untuk mengingat) juga mendefinisikan komitmen karir. Jika benar, konseptualisasi komitmen organisasional mungkin dapat digunakan untuk memahami komitmen karir; identifikasi dengan keterlibatan (Mowday, 1982), identitas, keterlibatan kerja, kesetiaan organisasional (Buchanan, 1974 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995), kemauan untuk pergi atau tinggal (Hrebiniak dan Alutto, 1972 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995).

Demikian juga, komitmen pada pekerjaan mungkin mempunyai penyokong teoritis sebagaimana komitmen karir dengan organisasional dengan berbeda terutama oleh *referent* komitmen. Morrow (1983 dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995), menyatakan bahwa komitmen profesional atau komitmen karir adalah pemahaman terbaik sebagai satu dari beberapa tipe konsep yang lebih luas mengenai komitmen kerja, dengan tipe lain termasuk komitmen pada nilai kerja, komitmen pada tempat bekerja (komitmen organisasional), komitmen pada *union*, dengan komitmen pada kerja itu sendiri (keterlibatan kerja). Faktanya, perkiraan empiris konsep-konsep tersebut sering saling melengkapi untuk suatu tingkatan yang secara konseptual berlebih-lebihan. Kelebihan itu akan terjadi ketika titik referensi tidak jelas (komitmen pada apa?) atau ketika komitmen gagal untuk berubah (komitmen pada nilai kerja dengan komitmen pada karir secara empiris maupun teoritis adalah sama). Secara

konseptual, lingkungan pokok komitmen muncul untuk berhenti pada ciri yang sama pasti, terlepas dari *referent* komitmen. Keluasan *referent* komitmen mungkin besar (seperti komitmen pada kerja, secara umum) atau sempit (seperti komitmen pada tipe kerja spesifik, sebuah profesi atau karir).

Penelitian empiris mengenai komitmen sering menegaskan ikatan psikologis (identifikasi, keterlibatan, keinginan) dengan *referent* komitmen secara tipikal diperkirakan dengan skala sikap dengan item tipe *affective*. Secara kontras Salancik (1977) yang mengutip Kiesler dan Sakumura (1966, dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995) berargumen bahwa komitmen adalah ikatan individu pada tindakan khusus. Seseorang terikat ketika mereka bertindak di jalan yang khusus. Dalam nada yang sama, Becker (1960, dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995) berargumen bahwa orang terikat karena salah atau secara praktis tidak bijaksana untuk melakukan yang sebaliknya. Dari perspektif ini, komitmen tidak hanya apa yang dirasakan dengan dikatakan (*attitudinal*), namun juga mengenai apa yang dilakukan (*behavioral*).

Definisi perilaku komitmen karir (profesional) mungkin searti dengan profesionalisme. Morrow dengan Goetz (1989) secara operasional menggunakan skala multidimensional Hall dalam mendefinisikan komitmen karir. Skala Hall mempunyai dimensi perilaku yang memperkirakan investasi karir di jalan yang berbeda daripada pertanyaan *affective*. Demikian juga, Price dan Mueller (1981 dalam Cheng dan Ho, 2001) memasukkan “penggunaan waktu untuk membaca jurnal-jurnal” dalam ukuran komitmen karir. Perkiraan yang lengkap mengenai

komitmen karir, sebagaimana Meyer dan Allen (1984) menyarankan untuk mengkombinasikan pendekatan yang berhubungan dengan sikap dan perilaku.

2.2.Faktor Kepribadian (Personality)

Pengaruh pada komitmen mungkin ditentukan oleh perspektif kerja dan tidak kerja (Loscocco, 1989). Perspektif tidak kerja menekankan bahwa komitmen karir tidak dapat dipahami tanpa menyadari karakter psikologis, sosial, dan personal pekerja.

Orang mungkin menanggapi karir yang sama secara berbeda karena mereka mempunyai kebutuhan dan nilai-nilai yang berbeda. Demikian juga, komitmen individu pada karir yang sama mungkin berubah seperti perubahan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilai, yang mungkin terjadi pada titik yang berbeda dalam siklus hidup.

Dari perspektif tidak kerja, beberapa kelompok atau kategori mungkin lebih terikat pada karir.

2.2.1.Sumber Kendali (Locus of Control)

Beberapa orang meyakini bahwa mereka yang menentukan nasib mereka sendiri. Orang lain memandang diri mereka sebagai pion nasib, dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dalam hidup mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang. *Locus of control* (sumber kendali) didefinisikan sebagai sampai sejauh mana individu yakin bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 1998). Sedangkan Rotter (1966 dalam Adeyemi-Bello, 2001)

mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana individu menghubungkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya dengan tindakan atau kekuatan diluar kendalinya. Rasa tanggung jawab personal membantu dalam mengembangkan tujuan karir seseorang.

Sumber kendali (Locus of control) eksternal. Ketika individu percaya bahwa mereka hanya mempunyai sedikit kendali atas apa yang terjadi, mereka termasuk dalam individu-individu dengan *locus of control* eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya merupakan hasil dari keadaan di luar kendalinya (yaitu peristiwa-peristiwa yang merupakan hasil dari takdir, kesempatan, keberuntungan, atau nasib), diklasifikasikan sebagai seseorang dengan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* eksternal melihat orang lain sebagai arah (Spector, 1988), membuat tujuan yang lebih berat daripada individu dengan *locus of control* internal (Yukl dan Latham, 1978 dalam Colarelli dan Bishop, 1990), dan kurang memperlihatkan keefektifan karir.

Sumber kendali (Locus of control) internal. Kebalikan dari *locus of kontrol* eksternal, individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya merupakan hasil dari perilakunya (Rotter, 1966 dalam Adeyemi-Bello, 2001). Individu dengan *locus of control* internal merupakan individu yang yakin bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka (Robbins, 1998). Individu dengan *locus of control* internal lebih melihat diri mereka sendiri sebagai arah (Spector, 1988). Individu

dengan *locus of control* internal membuat tujuan yang lebih ringan daripada individu dengan *locus of control* eksternal (Yukl dan Latham, 1978 dalam Colarelli dan Bishop, 1990).

Beberapa studi menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memperlihatkan keefektifan karir yang lebih besar daripada yang dilakukan oleh individu dengan *locus of control* eksternal. Dalam studi pekerja tanpa pengawasan, Hammer dan Vardi (1981 dalam Adeyemi-Bello, 2001) menemukan hubungan yang positif antara aktivitas karir *self-management* dengan mobilitas karir dalam organisasi yang mendorong inisiatif personal. Diantara sampel nasional orang-orang paruh baya, Andrisani dan Nestel (1976 dalam Adeyemi-Bello, 2001) menemukan bahwa *locus of control internal* secara positif berpengaruh terhadap pendapatan, kemajuan, dan pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan. Biografi individu dengan karir yang terhormat juga memberikan arti yang kuat secara mendalam. Diharapkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif dengan komitmen karir. Orientasi internal membawa pada komitmen karir (London dan Stumpf, 1982 dalam Adeyemi-Bello, 2001). Seseorang dengan *locus of control* internal mempunyai komitmen terhadap karir yang lebih besar (Spector, 1988).

H1 Sumber kendali (locus of control) internal berpengaruh positif terhadap komitmen karir

2.2.2. Nilai-nilai Kerja (Work Values)

Nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Nilai mempunyai baik atribut isi maupun atribut intensitas. Atribut isi mengatakan bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi adalah penting. Atribut intensitas mengkhususkan seberapa pentingkah hal itu. Bila nilai-nilai individu itu diperingkatkan menurut intensitasnya, maka diperoleh sistem nilai dari individu tersebut. Sistem nilai adalah suatu hirarki yang didasarkan pada suatu peringkat nilai seorang individu dalam hal intensitasnya (Robbins, 1998).

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi pertumbuhan minat dalam menganalisis *human values*, pada umumnya (Schwartz dan Bilsky, 1990) dan *work values*, pada khususnya (Elizur, 1991). Perhatian empiris secara luas dicurahkan pada tipologi dan pengukuran nilai-nilai terhadap dinamika prioritas nilai seperti stabilitas dan perubahan (Elizur, 1991) dan terhadap pengaruh nilai dan sikap, tujuan, dan perilaku (Elizur, 1996).

Beberapa penulis menyarankan perbedaan antara nilai dan sikap (Rokeach, 1973 dalam Elizur, 1991). Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu. Sikap mempengaruhi perilaku pada

suatu tingkat yang berbeda dengan nilai. Nilai mewakili keyakinan yang mempengaruhi perilaku pada seluruh situasi, sedangkan sikap hanya berkaitan dengan perilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2003). Sementara Levy dan Guttman (1976 dalam Elizur, 1991) melihat nilai sebagai bagian dari sikap dengan penekanan pada konsep kepentingan.

Berbagai definisi *work values* sebagai konsep yang unik telah dinyatakan. Menurut Pennings (1970 dalam Elizur, 1996), sistem *work values* dapat didefinisikan sebagai konstelasi (kumpulan) sikap dan opini yang digunakan individu untuk mengevaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Herzberg et al (1956 dalam Elizur, 1996) melihat *work values* sebagai penggambaran aspek motivasi.

Selama ini budaya dari kebanyakan negara di dunia Barat menekankan sebagai aktivitas yang diinginkan an memenuhi hasrat, yang berarti bahwa mereka memandang pekerjaan (karir) sebagai pusat kepentingan kehidupan dan tujuan yang diinginkan dalam kehidupan. Mereka cenderung menyukai karir dan pekerjaan sehingga memperoleh kepuasan darinya. Mereka biasanya mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap karirnya dibandingkan dengan yang lainnya (Davis dan Newstrom, 1996). Namun sikap ini berbeda di beberapa bagian Asia (Putti, 1989; Chen dan Francesco, 2000).

Beberapa penulis melihat nilai pada umumnya dan *work values* pada khususnya sebagai variabel penting dalam menjelaskan komitmen karir (Putti et

al, 1989). Menurut Werkmeister (1967 dalam Elizur, 1996), komitmen karir adalah manifestasi individu itu sendiri, dan merefleksikan standar nilai sebagai dasar keberadaan individu sebagai seseorang. Beberapa dukungan empiris pada pandangan ini diberikan dalam studi-studi yang menghubungkan *work values* pada komitmen karir (Kidron, 1978 dalam Elizur, 1996).

Dalam studi pusat kepentingan kehidupan (*central life interest*), Dubit (1975 dalam Putti, 1989) menemukan bahwa pekerja dengan pusat kepentingan kehidupan pada karir mempunyai komitmen yang lebih tinggi daripada pekerja dengan pusat kepentingan kehidupan pada hal yang berbeda. Kidron (1978 dalam Elizur, 1996) menemukan hubungan yang moderat antara *work values* dan komitmen karir. Putti (1989) menganalisis pengaruh *work values* dan komitmen karir berdasarkan sampel pekerja di Singapura. Penemuannya mengindikasikan bahwa *work values* intrinsik berhubungan lebih dekat dengan komitmen karir daripada *work values* ekstrinsik.

H2 Nilai-nilai Kerja (work values) berpengaruh positif terhadap komitmen karir.

2.2.3. Konflik Peran (Role Conflict) dan Kemenduaan Peran (Role Ambiguity)

Apabila orang lain memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran seseorang, orang itu cenderung mengalami *role conflict*, karena sukar

memenuhi harapan tanpa menolak harapan lain (Davis dan Newstrom, 1996). *Role conflict* adalah ketidaksesuaian dalam mengkomunikasikan harapan mengenai kinerja peran (Rizzo, 1970 dalam Siegall, 2000). Apabila semua peran tidak cukup dijelaskan atau tidak benar-benar diketahui, maka timbul *role ambiguity*, karena individu tidak yakin bagaimana mereka seyogyanya berinteraksi dalam lingkungannya (Davis dan Newstrom, 1996). *Role ambiguity* adalah situasi dimana individu tidak mempunyai arah yang jelas tentang harapan dari perannya dalam pekerjaan/karirnya (Rizzo, 1970 dalam Siegall, 2000).

Komitmen terhadap karir membutuhkan energi yang fokus. Tingkat mental dan energi fisik seseorang dialihkan pada masalah lain, sulit mengembangkan dan memelihara komitmen terhadap karir. Faktor yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen karir termasuk *role conflict* dan *role ambiguity*. Ketika mengalami *role conflict*, individu menghadapi permintaan peran yang bertentangan. Ketika mengalami *role ambiguity*, individu tidak memahami secara jelas tugas mana yang harus ditunjukkan. Energi yang menyebar dari tujuan dengan arah karir terhadap penanggulangan dan lingkungan kerja yang membingungkan.

H3a Konflik peran (role conflict) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir

H3b Kemenduaan peran (role ambiguity) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir

2.3.FAKTOR DEMOGRAFI

2.3.1.Umur

Ada tiga alasan mengapa umur mempengaruhi komitmen karir. Pertama, komitmen karir meningkat sejalan dengan identitas solid mengenai pekerjaan. Dengan bertambahnya umur seseorang, mereka memfokuskan perhatian pada orientasi karir dengan kestabilan pekerjaan (Gottfredson, 1977 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Kedua, dengan bertambahnya umur, mereka berinvestasi pada karirnya. Semakin banyak waktu dengan energi (atau sumber lain) yang diinvestasikan seseorang dalam karirnya, semakin besar dan kuat komitmen pada karir khusus. Ketiga, sebagai individu yang sudah berumur dan mapan dalam karir, mereka cenderung menutup pilihan karir yang lainnya. Karena kurangnya waktu yang tersedia untuk mempelajari kemampuan baru dan untuk mengembangkan keahlian yang akan membawa penghargaan finansial yang sepadan.

Sudah tentu, beberapa kejadian akan muncul pada orang-orang berumur yang dapat mempengaruhi karir – transisi separuh baya, kestabilan, dan kekunoan. Bagaimanapun juga meskipun hal-hal tersebut mungkin mengurangi komitmen karir (Lawrence, 1980 dalam Aryee dan Tan 1992). Pengaruh komitmen karir dengan umur antara kelompok karyawan secara keseluruhan tetap positif sampai pensiun. Kekuatan yang menguatkan pengaruh komitmen karir dengan umur lebih kuat daripada yang memperlemah hubungan tersebut (Colarelli dan Bishop, 1990). Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang

lebih tua mempunyai komitmen yang lebih kuat daripada pekerja yang lebih muda. Sedangkan Brown (1996) melaporkan bahwa umur tidak mempengaruhi komitmen karir seseorang.

H4 Umur berpengaruh positif terhadap komitmen karir

2.3.2. Pendidikan

Pengalaman sosialisasi adalah penting dalam mengembangkan dan menyokong komitmen karir karena membentuk identitas karir individu, tujuan, dan nilai-nilai (Frese, 1982 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Hal ini menjaga seseorang tetap terikat pada karir meskipun kesempatan dapat menjadi penyimpangan. Perpanjangan pelatihan dalam institusi pendidikan tinggi dan pendidikan di luar sekolah formal merupakan bentuk umum sosialisasi pekerjaan. Meskipun salah satu fungsi pendidikan adalah untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan, pendidikan juga menyebarkan nilai-nilai dan identitas bentuk pekerjaan (Becker, Geer, dan Strauss, 1961 dalam Colarelli dan Bishop, 1990), sehingga ada kesempatan lain untuk sosialisasi pekerjaan (lingkungan perumahan dan model peran orang tua). Brown (1996) juga mengatakan bahwa tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen karir seseorang. Bagaimanapun, pendidikan – khususnya pendidikan tinggi – adalah mekanisme prinsip (Becker, 1961, dalam Colarelli dan Bishop, 1990).

H5 Pendidikan berpengaruh positif terhadap komitmen karir

2.3.3. Status Perkawinan

Tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak status perkawinan pada komitmen karir. Riset yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih berkomitmen pada karirnya dibanding rekan-rekannya yang bujangan (Robbins, 1998). Cherniss (1991) melaporkan bahwa pekerja yang menikah mempunyai komitmen karir yang lebih kuat daripada yang single. Namun ada juga yang mengatakan bahwa pernikahan tidak mempengaruhi komitmen karir karyawan (Brown, 1996).

Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan/karir yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Tetapi pertanyaan tentang alasannya tidaklah jelas. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan mempunyai komitmen lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah (Robbins, 1998).

Ulenberg dan Cooney (1990) menemukan bahwa perkawinan seperti ini memacu komitmen karir dengan pendapatan.

H6 Karyawan yang menikah mempunyai komitmen karir yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak menikah

2.3.4. Jenis Kelamin

Sebagaimana para wanita memasuki lingkungan kerja dan menggantikan rekan pria yang berhenti/keluar, proporsi wanita di lingkungan kerja profesional juga meningkat. Dampak peningkatan ini belum ditentukan, yang menimbulkan ketidakpastian mengenai apakah pria dengan wanita mempunyai pengalaman profesional dengan sikap yang berbeda. Beberapa skenario yang mungkin dapat diberikan : (1) pengalaman dengan sikap terhadap profesi/karir tidak berbeda antara pria dan wanita, (2) pria dan wanita mempunyai pengalaman yang berbeda, namun sikap terhadap profesi/karir tidak berbeda, (3) pria dan wanita mempunyai sikap yang berbeda terhadap profesi/karir, sekalipun cenderung mempunyai pengalaman yang sama, (4) pria dan wanita dalam profesi/karir mempunyai perbedaan pengalaman dan perbedaan sikap terhadap profesi/karirnya. Peran gender dalam sikap dan pengalaman berhubungan dengan pekerjaan secara umum telah menjadi subjek dari penelitian-penelitian (Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995).

Komitmen yang berhubungan dengan sikap merefleksikan kekuatan, sikap positif, keterlibatan moral, pelengkap, dan identifikasi dengan karir (Aven, Parker, dan McEvoy, 1993). Penelitian terhadap komitmen yang dihubungkan dengan gender adalah tidak meyakinkan. Mowday, Porter, dengan Steers (1982, dalam McCue dan Wright, 1996) mengamati bahwa dilihat dari sikap, wanita lebih berkomitmen daripada pria. Hasil meta-analisis Mathieu dan Zajec (1990) menyarankan pengaruh gender dengan komitmen. Bagaimanapun, studi lain

menemukan bahwa wanita, dilihat dari sikap, kurang berkomitmen daripada rekan pria dalam kelompok profesional (Cohen, 1992), namun lebih berkomitmen daripada rekan pria di bidang non profesional.

Loscocco (1989) menyebutkan bahwa dua perspektif, yaitu kerja dan tidak kerja, mungkin mempengaruhi komitmen. Interaksi dua perspektif ini berpengaruh terhadap penelitian gender yang berhubungan dengan karir. Dua model menawarkan penjelasan untuk memahami penemuan yang tidak meyakinkan terhadap gender dan komitmen, yaitu *gender model* dan *job model*.

Gender Model. *Gender model* berpendapat bahwa pria dan wanita mempunyai tingkat komitmen yang berbeda, karena wanita, sebagai hasil dari sosialisasinya, menempatkan perhatian terbesarnya pada peran keluarga dibandingkan dengan pria. Hal ini menghasilkan perbedaan orientasi dengan mempengaruhi peran dan pentingnya kerja (Aven, Parker, dan McEvoy, 1993). *Gender model* memposisikan bahwa wanita membentuk identitas mereka melalui kebebasan, memelihara hubungan dengan yang lain (Cook, 1993), dengan menempatkan perhatian pada peran keluarga (Kinnier, Katz, dengan Berry, 1991). Sedangkan proses sosialisasi pria membawa mereka untuk mengidentifikasi mereka sendiri sebagai kebebasan, ketegasan, dan mengarah pada tujuan (Cook, 1993).

Job Model. *Job model* berpendapat bahwa komitmen yang berhubungan dengan sikap adalah fungsi dari lingkungan kerja (Aven, Parker, dan McEvoy, 1993). Powell (1990) mencatat bahwa penelitian pada manajer pria dan wanita

memberikan dukungan yang tidak konsisten bahwa tingkat komitmen pria dan wanita bervariasi. Hal ini membuka perbedaan gender pada motivasi dan perilaku kerja. Cromie (1981 dalam McCue dan Wright, 1996) menemukan bahwa tidak adanya perbedaan komitmen yang berhubungan dengan sikap antara pria dan wanita. Hall dan Rabinowitz (1977, dalam McCue dan Wright, 1996) melaporkan bahwa komitmen tidak dipengaruhi oleh gender tapi lebih oleh tekanan budaya dan biologis yang dihadapi oleh wanita, namun tidak dialami oleh pria.

Feldberg dan Glenn (1979, dalam Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic, 1995) menyatakan bahwa studi mengenai wanita pekerja sering menggunakan *gender model* yang menjelaskan bahwa perilaku kerja sebagai konsekuensi dari peran *personality* atau domestik, sedangkan studi mengenai pria bekerja sering mengaplikasikan *job model* yang menjelaskan perilaku pekerja di rumah sebagai konsekuensi dari pekerjaannya.

H7 Pria mempunyai komitmen karir yang lebih tinggi daripada wanita

2.4.Review Penelitian Terdahulu

Brown (1996) menguji pengaruh variabel demografi (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan) dan variabel *personality* (locus of control, work ethic/values, role conflict, role ambiguity) terhadap komitmen karir. Studi ini mengembangkan kerangka teoritis yang berhubungan dengan komitmen karir dan apa saja yang mempengaruhinya. Hasil dari penelitian ini mendukung

pernyataan bahwa komitmen karir secara signifikan dipengaruhi oleh variabel *personality*, namun tidak untuk variabel demografi.

Darden, Hampton, dan Howell (1989) menguji *antecedents* dan *outcome* dari komitmen karir. Studi ini bertujuan untuk membedakan antara komitmen organisasional dan komitmen karir, menguji dua tipe komitmen tersebut dalam konteks model struktural secara keseluruhan, menyelidiki antecedent dan konsekuensi komitmen di antara tenaga penjualan, dan memperluas literatur pada *antecedent* kepuasan dan kinerja tenaga penjualan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja (dalam hal ini gaya pengawasan) berpengaruh positif terhadap kinerja melalui pengaruh positif terhadap komitmen.

Colarelli dan Bishop (1990) melihat bahwa komitmen karir penting bagi pengembangan dan kemajuan karir. Namun, komitmen karir hanya mendapat sedikit perhatian dalam literatur karir. Studi ini menekankan peran komitmen karir dalam pengembangan karir dan menguji karakteristik personal (umur, *locus of control*, sosialisasi) dan karakteristik situasional (mentor dan *role perception*) terhadap komitmen karir. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa karakteristik personal dan karakteristik situasional berpengaruh terhadap komitmen karir, namun pengaruh terbesar terhadap komitmen karir adalah mempunyai mentor.

McCue dan Wright (1996) menguji komitmen yang berhubungan dengan sikap untuk menentukan pangkal dari komitmen dan apakah berbeda bagi pria dan wanita. Studi ini mengemukakan dua penjelasan perbedaan komitmen

yang berhubungan dengan sikap yaitu *gender model* dan *job model*. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen pada wanita lebih rendah daripada pria. Sedangkan model regresinya mendukung *job model* untuk mendeskripsikan komitmen yang berhubungan dengan sikap bagi pria dan wanita.

Elizur (1996) menguji pengaruh *work values* terhadap komitmen. Studi ini berdasarkan pada dua segi yaitu *modality of outcome* dan *system-performance contingency*, dan diharapkan item kognitif (seperti minat, kebebasan, dan penggunaan kemampuan) lebih berpengaruh daripada item instrumental (seperti upah, manfaat). Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun kecil, namun *work values* tetap ada pengaruhnya terhadap komitmen. Pengaruh terbesar didapat dari *work values* kognitif (kebebasan, minat, dan penggunaan kemampuan).

Kaldenberg, Becker, dan Zvonkovic (1995) menguji perbedaan gender dalam karakteristik personal, pengalaman kerja, sikap kerja, terhadap komitmen karir pada kelompok dokter gigi dengan usia kurang dari 45 tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita dalam karakteristik personal, pengalaman kerja, sikap kerja dan komitmen karir. Dokter gigi pria lebih mungkin menjadi spesialis, mempunyai praktek sendiri (dalam kaitannya dengan pengalaman kerja), dan mempunyai komitmen terhadap karirnya lebih besar daripada dokter gigi wanita.

Berikut ini dijelaskan tabel yang memuat ringkasan hasil bukti empiris dari penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Responden	Metode Analisis	Hasil
1.	Brown, Steven P (1996)	Komitmen karir, demografi (age, sex, marital status, education), dan personality (locus of control, work ethic/values, role conflict, role ambiguity)	Pekerja sektore publik dan privat	Structural Equation Model (SEM)	Variabel personality secara signifikan berpengaruh pada komitmen karir, sedangkan variabel demografi tidak berpengaruh terhadap komitmen karir.
2.	William R. Darden, Ronald Hampton, & Roy D. Howell (1989)	Antecedent komitmen karir (atribut personal, role stress, hubungan kerja, karakteristik pekerjaan), outcome komitmen karir (kinerja dan kepuasan kerja), komitmen karir, komitmen organisasional.	Tenaga pemasaran	Path Analysis	Hubungan kerja (gaya pengawasan) berpengaruh positif terhadap komitmen karir & organisasional, dan kepuasan kerja, namun berpengaruh negatif terhadap kinerja. Karakteristik pekerjaan (penghargaan) berpengaruh positif terhadap komitmen karir dan organisasional. Atribut personal kurang berpengaruh terhadap komitmen karir dan organisasional.
3.	Stephen M. Colarelli & Ronald C. Bishop (1990)	Karakteristik personal (umur, locus of control, dan sosialisasi), karakteristik situasional (mentor dan role perception), komitmen karir	Mahasiswa yang mengambil program master yang bekerja (tingkat manajerial) dan ahli kimia (pekerja profesional)	Regresi Berganda	Karakteristik personal dan karakteristik situasional berpengaruh terhadap komitmen karir, namun pengaruh terbesar adalah karena mempunyai mentor (sampel total). Pada sampel mahasiswa, yang berpengaruh positif adalah umur dan mempunyai mentor. Pada sampel ahli kimia, yang berpengaruh positif adalah sosialisasi dan mempunyai mentor.

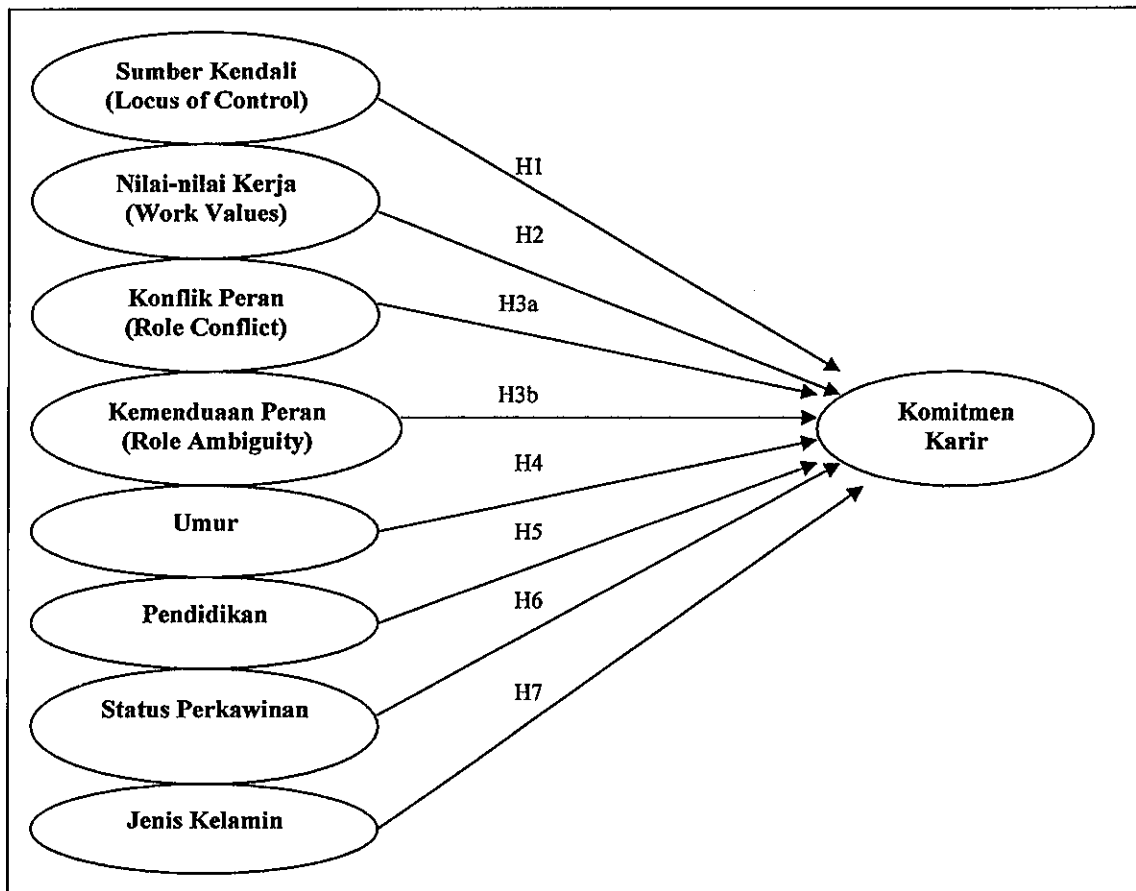
No.	Peneliti	Variabel	Responden	Metode Analisis	Hasil
4.	Diane Dodd-McCue & Gail B. Wright (1996)	Gender dan komitmen karir	Akuntan	Regresi Berganda	Ada perbedaan tingkat komitmen antara pria dan wanita. Hasil memberi dukungan pada job model.
5.	Dov Elizur (1996)	Work values dan komitmen	Pekerja yang sedang/telah menyelesaikan pendidikan tinggi (S-2)	Regresi	Work values secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen, meskipun hasilnya rendah.
6.	Dennis O. Kaldenberg, Boris W. Becker, & Anisa Zvonkovic (1995)	Gender, karakteristik personal, pengalaman kerja, sikap kerja, dan komitmen karir	Dokter gigi yang berusia kurang dari 45 tahun	Regresi Berganda	Ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam karakteristik personal, pengalaman kerja, sikap kerja dan komitmen karir. Dokter gigi pria lebih mungkin menjadi spesialis, mempunyai praktek sendiri, dan mempunyai komitmen karir yang lebih besar dibandingkan dengan dokter gigi wanita.

2.5.Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka dan didasari atas pendapat dari beberapa pemikiran peneliti terdahulu, yaitu Brown (1996), Darden, Hampton, dan Howell (1989), Colarelli dan Bishop (1990), McCue dan Wright (1996), Elizur (1996) yang meneliti mengenai antecedent dari komitmen karir serta melihat kondisi di Indonesia yang merupakan salah satu negara di Asia, yang mempunyai kebudayaan yang berbeda dengan negara barat, yang sering digunakan sebagai sampel untuk meneliti komitmen terhadap karir, maka kerangka pemikiran teoritisnya tergambar dalam kerangka sebagai berikut:

Gambar 2.1

Pengaruh Faktor Kepribadian Dan Demografi Terhadap Komitmen Karir



Sumber : Darden, Hampton, Howell (1989), Colarelli & Bishop (1990), McCue & Wright (1996),

Elizur (1996)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan guna analisis lebih lanjut dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung berasal dari nara sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1997). Dalam penelitian ini data primer yang diambil adalah keterangan-keterangan mengenai sumber kendali (*locus of control*), nilai-nilai kerja (*work values*), konflik peran (*role conflict*), kemenduaan peran (*role ambiguity*) serta identitas responden yang meliputi umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jenis kelamin dari karyawan bagian pemasaran perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Indosat, Excelcomindo). Data dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti secara langsung dari responden, melalui wawancara secara langsung kepada karyawan perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Indosat, Excelcomindo) dengan menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini tidak ada data sekunder.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri

tersebut, populasi dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1997). Populasi yang akan diteliti adalah karyawan bagian pemasaran perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Indosat, dan Excelcomindo) di Kota Semarang. Karyawan bagian pemasaran perusahaan telekomunikasi yang sudah bekerja minimal 1 tahun, sejumlah 206 karyawan yang terdistribusi dalam 4 perusahaan telekomunikasi (Telkomsel, Satelindo, Indosat, dan Excelcomindo) di Kota Semarang. Dipilihnya karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun karena masa satu tahun bekerja dimungkinkan karyawan sudah memahami pekerjaannya.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Sebagaimana yang diterangkan oleh Hadi (2001), *proporsional sampling* merupakan kelompok subyek yang berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai hubungan yang erat dengan ciri atau sifat populasi sebelumnya.

Tahap pertama penetapan sampel dengan jalan menetapkan secara proporsional jumlah sampel yang terdistribusikan ke dalam 4 perusahaan telekomunikasi. Dalam hal ini responden adalah karyawan bagian pemasaran 4 perusahaan telekomunikasi, sedangkan karyawan bagian lain tidak termasuk responden dalam penelitian ini.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan dengan metode kuesioner personal tanpa nama yang diberikan pada manajer untuk kemudian disebar dan diisi oleh karyawan bagian pemasaran dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi sesuai dengan kondisi yang senyatanya dialami/dirasakan oleh yang bersangkutan yaitu yang berkenaan dengan data identitas, serta tanggapannya terhadap komitmen karir. Kuesioner tanpa nama ini dimaksudkan agar responden dapat mengisinya dengan sejujurnya tentang apa yang dialami dan dirasakan dalam kaitannya dengan komitmen karir.

Jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan adalah :

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang menentukan komitmen karir dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1. Komitmen karir adalah tingkat ikrar atau ikatan individu pada tindakan yang berhubungan dengan karir (Kiesler, 1971 dalam Darden, Hampton, dan

Howell, 1989). Komitmen karir diukur dengan menggunakan 8 item kuesioner skala likert 1 – 5, dengan indikator :

- 1) Arti penting karir
 - 2) Pertimbangan dalam meninggalkan karir
 - 3) Keyakinan dan setia pada karir
2. Umur, yaitu umur responden yang diukur dalam tahun pada usia kerja.
 3. Jenis kelamin, yaitu jenis kelamin responden yang diukur dengan skala dummy (1 = pria, 0 = wanita).
 4. Status perkawinan, yaitu status perkawinan responden, yang diukur dengan skala dummy (1 = kawin, 0 = tidak kawin).
 5. Tingkat pendidikan, yaitu tingkat pendidikan formal tertinggi yang dicapai responden yang diukur dengan skala (1 = SMA, 2 = Diploma, 3 = S-1, 4 = S-2, 5 = S-3).
 6. Sumber kendali (*locus of control*) adalah tingkatan dimana individu menghubungkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya dengan tindakan atau kekuatan diluar kendalinya Rotter, 1966 dalam Adeyemi-Bello, 2001). Sumber kendali (*locus of control*) diukur dengan menggunakan skala likert 1 – 5, dengan indikator (Rotter, 1966 dalam Adeyemi-Bello, 2001) :
 - 1) Tindakan dan konsekuensi (*acts and consequences*)
 - 2) Takdir (*destiny*)
 - 3) Menjadi sukses (*becoming a success*)

7. Nilai-nilai kerja (*work values*) adalah konstelasi (kumpulan) sikap dan opini yang digunakan individu untuk mengevaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Pennings, 1970 dalam Elizur, 1996). *Work values* diukur dengan skala Likert 1 – 5 , dengan indikator (Wollack, Goodale, Wijting, Smith, 1971 dalam Putti, 1989) :
- 1) Kebanggaan dalam bekerja (*pride in work*)
 - 2) Pilihan aktivitas (*activity preference*)
 - 3) Berusaha untuk maju (*upward striving*)
 - 4) Perilaku terhadap pendapatan (*attitude toward earnings*)
8. Konflik peran (*role conflict*) adalah ketidaksesuaian dalam mengkomunikasikan harapan mengenai kinerja peran (Rizzo, 1970 dalam Siegall, 2000), yang diukur dengan menggunakan 7 item kuesioner skala likert 1 – 5 yang dikembangkan oleh Rizzo (1970 dalam Siegall, 2000), dengan indikator :
- 1) Kerja tim
 - 2) Pengharapan
 - 3) Perhatian
9. Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah situasi dimana individu tidak mempunyai arah yang jelas tentang harapan dari perannya dalam pekerjaan/karirnya (Rizzo, 1970 dalam Siegall, 2000), yang diukur dengan menggunakan 6 item kuesioner skala likert 1 – 5 yang dikembangkan oleh Rizzo (1970 dalam Siegall, 2000), dengan indikator :

- 1) Otoritas pekerjaan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Kejelasan

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik dengan data tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam analisis. Analisis ini didasarkan pada perhitungan statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 11. Hasil analisa akan berupa statistik deskriptif, uji kualitas data, dengan analisis regresi.

3.5.1.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai profil responden, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan, dengan tabel distribusi frekuensi absolut dengan relatif, yang menunjukkan angka rata-rata dengan deviasi standar.

3.5.1.2. Uji Validitas dengan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dari daftar pertanyaan atau kuestioner yang digunakan. Pengujian validitas dengan reliabilitas dari daftar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian valid (sahih) dengan reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan atau kesahihan dari kuesioner. Kevalidan disini mempunyai arti kuesioner yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui alat ukur yang telah disusun memiliki validitas, maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total. Skor total yaitu nilai yang diperoleh dari semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Jika sekiranya skor semua item yang disusun berdasar dimensi konsep berkorelasi dengan skor total, maka bisa dikatakan bahwa alat pengukur memiliki validitas. Validitas ini disebut dengan *construct validity*. Jika alat mengukur memiliki *construct validity*, berarti semua item yang ada di dalam alat pengukur itu mengukur konsep yang ingin diukur. Adapun teknik korelasi *product moment* dirumuskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = korelasi

X = skor item

Y = skor total

Uji reliabilitas ini merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari informasi jawaban/pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal atau reliabel. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alfa cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai koefisiennya $> 0,6$.

3.5.1.3. Uji Penyimpangan Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika pada variabel independen terjadi korelasi antar variabel, maka hal itu dinamakan problem multikolinearitas.

Untuk memeriksa kemungkinan ada tidaknya problem ini dalam sebuah model regresi, lihat indikator koefisien determinasi (R^2). Apabila hasil dari R^2 semakin kecil, maka akan semakin kecil pula variabilitas dari variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas, demikian pula sebaliknya.

Kolinearitas seringkali diduga karena R^2 tinggi (0.7 – 1.0) dan ketika derajat nol juga tinggi, tetapi sedikit bahkan tidak satupun koefisien regresi parsial yang secara individual penting menurut statistik atas dasar pengujian yang konvensional.

Jika R^2 tinggi, ini berarti uji F dari prosedur analisis varians dalam sebagian sebagian kasus akan menolak H_0 . Bahwa nilai koefisien kemiringan parsial secara simultan sebenarnya adalah nol meskipun uji t adalah sebaliknya.

Meskipun korelasi derajat nol yang tinggi mungkin menimbulkan kolinearitas, tidak perlu bahwa korelasi derajat nol tinggi berarti mempunyai kolinearitas dalam satu focus spesifik. Untuk meletakkan persoalan secara teknik, korelasi derajat nol yang tinggi merupakan kondisi yang cukup, tetapi tidak perlu adanya kolinearitas karena hal ini dapat terjadi meskipun korelasi derajat nol atau sederhana relatif rendah (< 0.05). Adapun pedoman untuk suatu model

regresi yang bebas multikolinearitas (Singgih Santoso, 2000) yaitu mempunyai nilai VIF sekitar 1, mempunyai angka tolerance mendekati 1, koefisien korelasi antar variabel independen harus rendah.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Selain itu uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dengan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi dimana tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa pola sebaran data. Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbansi dengan varian yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya, variannya terlalu mencolok. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplot*nya, dimana sebaran datanya bersifat *increasing variance* dari u , *decreasing variance* dari u dengan kombinasi keduanya. Selain itu dapat juga dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak

menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas, demikian pula sebaliknya.

3) Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi ini dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti data *time series*), dan ruang (seperti data *cross section*). Konsekuensi adanya autokorelasi diantaranya adalah selang keyakinan menjadi lebar serta variasi dengan standar *error* ditaksir terlalu rendah. Pendekatan ada tidaknya autokorelasi, dengan menggunakan uji statistik Durbin Watson. Dengan menghitung batas bawah (*dL*) dengan juga batas atas (*du*).

Adapun hipotesis yang diajukan yaitu :

H_0 = tidak ada autokorelasi, baik positif maupun negatif

H_a = ada autokorelasi, baik positif maupun negatif

Maka :

$d < dL$ = menolak H_0

$d > 4 - dL$ = menolak H_0

$dU < d < 4 - dU$ = menerima H_0

$4 - dU < d < 4 - dL$, = pengujian ragu – ragu

$dU < d < dL$

3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda, yang rumusnya adalah sebagai berikut (Mustafa, 1994) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Ket : Y = komitmen karir

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = *locus of control*

X_2 = *work values*

X_3 = *role conflict*

X_4 = *role ambiguity*

X_5 = umur

X_6 = pendidikan

X_7 = status perkawinan

X_8 = jenis kelamin

e = eror

3.5.3. Uji Hipotesis

3.5.3.1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t (pengujian koefisien regresi) adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah uji t :

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 = tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

H_a = ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

2) Menentukan level of significance ($\alpha = 0,05$)

Menentukan t tabel, $t (\alpha/2, n-k)$

Dimana, n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

Menerima H_0 , bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Menolak H_0 , bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Sedangkan bila menggunakan SPSS, kriterianya adalah :

Menerima H_0 , bila $p \text{ value} > 0,05$

Menolak H_0 , bila $p \text{ value} < 0,05$

4) Menentukan t hitung

t hitung ditentukan dengan persamaan :

$$t_i = \frac{b_i}{S_e \cdot b_i}$$

dimana :

b_i : koefisien regresi

Se : Standar error

3.5.3.2. Pengujian secara simultan (Uji F)

Sedangkan uji F digunakan untuk pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ($X_{1,9}$) secara bersama-sama terhadap Y.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 = tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

H_a = ada pengaruh variabel X terhadap Y

2) Menentukan level of significance ($\alpha = 0,05$)

Menentukan F tabel, $F(\alpha, k, n-k-1)$

Dimana, n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

3) Menentukan kriteria pengujian

Menerima H_0 , bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Menolak H_0 , bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Sedangkan bila menggunakan SPSS, kriterianya adalah :

Menerima H_0 , bila $p \text{ value} > 0,05$

Menolak H_0 , bila $p \text{ value} < 0,05$

4) Menentukan F hitung

F hitung ditentukan dengan persamaan :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-r)^2}{n-k-1}}$$

Dimana

R = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sample

BAB IV

GAMBARAN UMUM RESPONDEN dan ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden meliputi keadaan responden yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status perkawinan terhadap komitmen karir.

4.1.1. Responden Berdasarkan Umur

Penggolongan umur pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui mengenai tingkat umur dari responden. Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang mempunyai salah satu faktor untuk mengetahui kemampuan pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berfikir serta mengambil keputusan. Karyawan yang sudah tua mempunyai sejumlah kualitas positif yang dibawa dalam karir mereka antara lain : pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen terhadap karir.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	%
18 – 21	4	2.86
22 – 25	47	33.57
26 – 29	50	35.71
30 – 33	32	22.86
34 – 37	7	5
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa usia terbanyak responden dalam penelitian ini adalah 26 – 29 tahun (35.71%) dan 22 – 25 tahun (33.57%) dan yang paling sedikit adalah 18 – 21 tahun (2.86%). Usia 26 – 29 tahun disini merupakan usia produktif, kelompok yang tergolong muda yang cenderung masih memiliki pengharapan yang tinggi dan memungkinkan untuk meniti karir yang sesuai dengan dirinya dan harapannya, namun cukup mampu untuk mengetahui apa yang baik untuk dirinya dan komitmennya terhadap karir. Sedangkan pada usia 18 – 21 tahun, masih tergolong kelompok yang masih sangat muda, cenderung masih mencari-cari pilihan karirnya dan belum mantap dalam mengambil keputusan. Dari tingkatan-tingkatan umur yang ditunjukkan, akan dilihat apakah semakin tua umur seseorang, akan semakin besar/kuat komitmen karir seseorang, karena ada kecenderungan bahwa semakin usia bertambah, semakin tinggi komitmen seseorang terhadap karirnya

4.1.2.Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah penggolongan yang didasarkan atas perbedaan biologis yaitu antara pria dan wanita. Adapun ciri-ciri biologis yang dimiliki oleh masing-masing jenis kelamin sudah merupakan kodrat dan tidak dapat dipertukarkan antara pria dan wanita. Jenis kelamin juga dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara pria dan wanita. Misalnya, wanita dianggap lebih ekspresif, kurang independent, lebih emosional, kurang logis, secara kuantitatif kurang terorientasi, dan lebih partisipatif daripada pria.

Sebaliknya, pria lebih sering dianggap sebagai kurang hangat dan kurang peka antar pribadi, kurang ekspresif, kurang cocok dalam menentukan, orientasinya kuantitatif, dan lebih otokratis dan terarah daripada wanita.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Wanita	82	58.57
Pria	58	41.43
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini lebih banyak wanita (53.57%) daripada jumlah responden pria (41.43%). Hal ini dikarenakan adanya kecenderungan yang dibutuhkan pada pekerjaan layanan pelanggan telekomunikasi, dan kemungkinan pria lebih menyukai menjadi karyawan tetap dibandingkan menjadi karyawan kontrak.

4.1.3.Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan, seseorang dapat mempunyai ketrampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Perusahaan telekomunikasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan profesional di bidangnya. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan dunia kerja yang diinginkan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	41	29.29
D3	40	28.57
S1	24	17.14
S2	31	22.14
S3	4	2.86
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dapat diketahui dari tabel 4.3 bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SLTA (29.29%) dan Diploma (28.57%). Dengan Kebijakan dari perusahaan untuk melakukan kontrak bagi karyawan, maka orang dengan pendidikan yang tinggi kemungkinan kurang mau menerimanya. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi (S2) cukup banyak (22.14%) dibandingkan dengan S1 (17.14%), karena karyawan dengan tingkat pendidikan S2 dianggap lebih mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar, seperti manajer dan supervisor.

4.1.4. Berdasarkan Status Perkawinan

Dari hasil pengamatan di lapangan bahwa karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah terdapat kecenderungan untuk mudah berganti-ganti karir tanpa merasa terbebani oleh pihak lain. Ini berbeda dengan yang sudah menikah, lebih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keluarganya.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	%
Menikah	67	47.86
Tidak Menikah	73	52.14
	140	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang tidak menikah terdapat 73 orang (52.14%), sedangkan responden yang menikah berjumlah 67 orang (47.86%). Responden yang tidak menikah lebih banyak daripada responden yang menikah, karena sistem kontrak yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang sudah menikah mungkin lebih memilih untuk menjadi karyawan tetap dibandingkan menjadi karyawan kontrak.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi alat ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Dalam pengujian validitas butir pertanyaan ini menggunakan korelasi *product moment* dari Pearsin. Pengujian validitas item kuesioner dilakukan terhadap 140 responden. Adapun kaidah yang berlaku dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas kesalahan (signifikansi) > taraf signifikansi 0.05, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan tidak valid.

- 1
- 2) Jika probabilitas kesalahan (signifikansi) \leq taraf signifikansi 0.05, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan valid.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas

Variabel	r	Probabilitas Signifikansi	Keterangan
Komitmen Karir			
KK1	0.6157	0.000	Valid
KK2	0.5072	0.000	Valid
KK3	0.5376	0.000	Valid
KK4	0.5535	0.000	Valid
KK5	0.6906	0.000	Valid
KK6	0.4900	0.000	Valid
KK7	0.4639	0.000	Valid
KK8	0.5486	0.000	Valid
Locus of Control			
LOC1	0.0077	0.001	Valid
LOC2	0.4298	0.000	Valid
LOC3	0.3740	0.000	Valid
LOC4	0.4697	0.000	Valid
LOC5	0.4877	0.000	Valid
LOC6	0.4244	0.000	Valid
LOC7	0.2792	0.000	Valid
LOC8	0.0439	0.000	Valid
Work Values			
WV1	0.3614	0.000	Valid
WV2	0.2725	0.000	Valid
WV3	0.4206	0.000	Valid
WV4	0.7472	0.000	Valid
WV5	0.4353	0.000	Valid
WV6	0.5872	0.000	Valid
Role Conflict			
RC1	0.5822	0.000	Valid
RC2	0.6746	0.000	Valid
RC3	0.7772	0.000	Valid
RC4	0.5957	0.000	Valid
RC5	0.5912	0.000	Valid
RC6	0.4408	0.000	Valid
RC7	0.6733	0.000	Valid
Role Ambiguity			
RA1	0.3459	0.000	Valid
RA2	0.4948	0.000	Valid
RA3	0.2358	0.000	Valid
RA4	0.4718	0.000	Valid
RA5	0.3793	0.000	Valid
RA6	0.3483	0.000	Valid

Uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan paket program statistik SPSS 11 dan dilakukan pada masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas seperti pada tabel 4.6 menunjukkan variabel komitmen karir mempunyai nilai alpha sebesar 0,8253, variabel *locus of control* mempunyai nilai alpha sebesar 0,6037, variabel *work values* mempunyai nilai alpha sebesar 0,7326, variabel *role conflict* mempunyai variabel sebesar 0,8512, dan variabel *role ambiguity* mempunyai nilai alpha sebesar 0,6426.

Tingkat reliabilitas variabel-variabel diatas dapat diterima, karena menurut Uma Sekaran (1992), nilai alpha yang kurang dari 0,60 tidak dapat diterima, nilai alpha 0,60 – 0,80 dapat diterima, dan nilai alpha lebih dari 0,80 adalah sangat baik.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Karir	0.8253	Reliabel
2.	Locus of Control	0.6037	Reliabel
3.	Work Values	0.7326	Reliabel
4.	Role Conflict	0.8512	Reliabel
5.	Role Ambiguity	0.6426	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2004

4.3. Hasil Analisis Kuantitatif

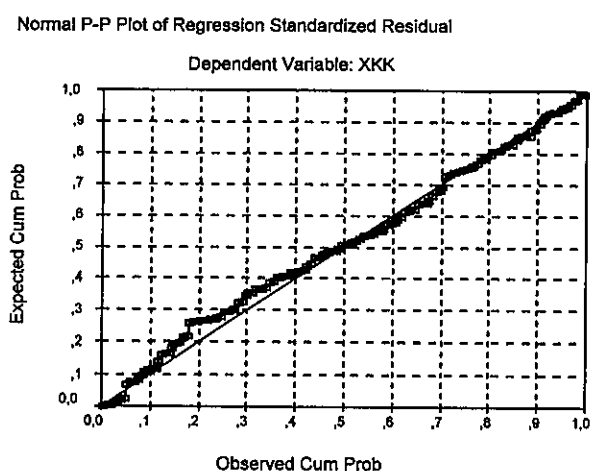
4.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sangat penting artinya untuk statistik prametrik seperti analisis regresi. Normalitas data merupakan syarat agar data dapat dianalisis regresi. Deteksi normalitas data dapat dilihat dari tingkat

penyebarannya, menurut Singgih Santosa (2000), bila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut memenuhi syarat normalitas data.

Dari gambar 4.1 dibawah terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat kondisi tersebut, maka data-data dalam penelitian ini layak untuk dianalisis regresi.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data



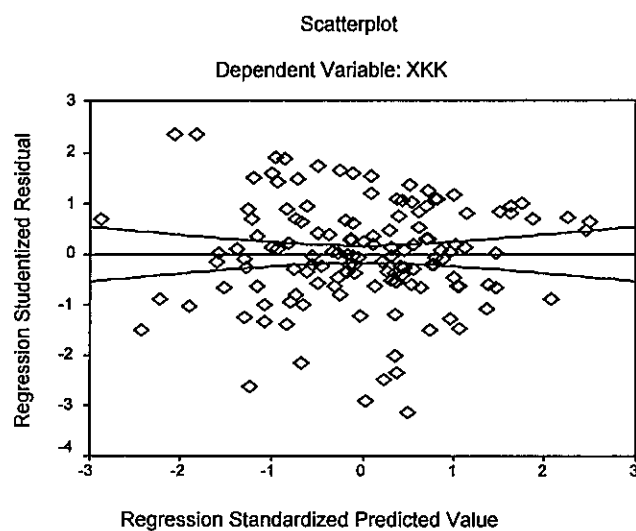
4.3.2. Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan SPSS 11, variabel dependen dan independen diuji apakah model regresi yang telah dihasilkan terdapat heteroskedastisitas yaitu ketidak-samaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu

yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Bila ini terjadi (Singgih Santosa, 2000), maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang dihasilkan layak untuk digunakan.

Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



4.3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan tiga cara, yang salah satunya dalam penelitian ini untuk mendeteksi mengenai ada tidaknya multikolinearitas, dilakukan dengan melihat nilai matriks korelasi masing-masing independen. Jika matriks korelasi masing-masing variabel independen mempunyai nilai yang tinggi ($0.8 - 1.00$) maka diduga ada masalah multikolinearitas dari variabel tersebut.

Setelah diperoleh kepastian mengenai hasil uji t, dimana secara individual kesemua variabel bebas secara mandiri mampu mempengaruhi Y, maka selanjutnya dilakukan penganalisaan multikolinearitas. Menurut Imam Ghozali (2001) bahwa multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variabel inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan di regresi terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Maka nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Adapun hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Korelasi Antar Variabel

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Locus of Control	0.988	1.012	Tidak Multikolinearitas
Work Values	0.957	1.045	Tidak Multikolinearitas
Role Conflict	0.834	1.198	Tidak Multikolinearitas
Role Ambiguity	0.843	1.187	Tidak Multikolinearitas
Age	0.520	1.924	Tidak Multikolinearitas
Gender	0.807	1.239	Tidak Multikolinearitas
Education	0.550	1.817	Tidak Multikolinearitas
Marital Status	0.468	2.164	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, 2004

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antar variabel independen adalah rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

4.3.2.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya *time series* (Singgih Santosa, 2000), atau yang berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya. Mengingat bahwa data dalam penelitian ini bukan *time series* melainkan *cross section* maka uji autokorelasi tidak perlu dilakukan.

4.3.3. Pengujian Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir

Hasil analisis penelitian dapat dilihat pada *print-out* komputer (lampiran) sebagai analisis untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka harus ditentukan dulu persamaan tegresi linearnya. Pada tabel 4.8 dapat dilihat koefisien dan signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi

No.	Variabel	Koefisien	t	Sig.	Keterangan
1.	(CONSTANT)		7.575	0.000	Signifikan
2.	LOC	0.219	2.704	0.008	Signifikan
3.	WV	0.180	2.188	0.030	Signifikan
4.	RC	-0.273	-3.054	0.003	Signifikan
5.	RA	-0.178	-2.005	0.047	Signifikan
6.	AGE	0.555	6.944	0.000	Signifikan
7.	GENDER	0.057	0.628	0.531	Tidak Signifikan
8.	EDUC	0.232	3.256	0.001	Signifikan
9.	MARITAL	-0.106	-0.881	0.380	Tidak Signifikan
	Adjusted R ²	0.649			
	F-ratio	86.832 (prob. sig : 0.000)			
	N	140			

Variabel Dependen : KK
Sumber : Hasil estimasi

Dari tabel 4.8, maka diperoleh taksiran persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Komitmen Karir} = 0.219 \text{ LOC} + 0.180 \text{ WV} - 0.273 \text{ RC} - 0.178 \text{ RA} + 0.555 \text{ AGE} \\ + 0.232 \text{ EDUC} - 0.106 \text{ MARITAL} + 0.057 \text{ GENDER} + e$$

Dalam persamaan regresi di atas tampak bahwa β_1 , β_2 , β_5 , β_6 , dan β_8 adalah positif (+), yang berarti bahwa sumber kendali, nilai-nilai kerja, umur, pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Sedangkan β_3 , β_4 , dan β_7 adalah tanda negatif (-), yang berarti bahwa konflik peran, kemenduaan peran, dan status perkawinan berpengaruh negatif terhadap komitmen karir.

Dari hasil analisis regresi dalam tabel 4.8, dapat dilihat bahwa variabel yang signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir adalah, sumber kendali, nilai-nilai kerja, konflik peran, kemenduaan peran, umur, dan pendidikan,

sedangkan yang tidak signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir adalah status perkawinan dan jenis kelamin. Dari ke delapan variabel bebas yang dikembangkan dalam penelitian ini, variabel umur mempunyai pengaruh paling besar dan juga signifikan terhadap komitmen karir.

Hasil analisis regresi seperti terlihat dalam tabel 4.8 menunjukkan nilai R kuadratnya adalah 65.7 %, Adjusted R kuadrat sebesar 64.9 %, dan nilai F-nya sebesar 86.832, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor demografi dan faktor kepribadian (*personality*) terhadap komitmen karir dan variasi perubahan komitmen karir yang dijelaskan oleh semua variabel prediktornya sebesar (R^2).

4.4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

4.4.1. Pengujian Hipotesis Pertama

H1 = Sumber kendali (*locus of control*) internal berpengaruh positif terhadap komitmen karir.

Parameter estimasi antara variabel sumber kendali (*locus of control*) dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 2.704 dan tingkat signifikansi 0.008 (< 0.05), maka H1 **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber kendali (*locus of control*) internal adalah signifikan mempengaruhi komitmen karir. Dilihat dari koefisien yang positif, dapat dikatakan bahwa sumber kendali (*locus of control*) berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Diperlukan pengendalian dalam diri karyawan dengan lebih baik

terhadap karirnya sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap karir dan pengembangannya.

4.4.2. Pengujian Hipotesis Kedua

H2 = Nilai-nilai kerja (*work values*) berpengaruh positif terhadap komitmen karir.

Parameter estimasi antara variabel nilai-nilai kerja (*work values*) dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 2.188, dengan tingkat signifikansi 0.030 (<0.05), maka H2 **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai kerja (*work values*) secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat dari tanda koefisien yang positif, maka nilai-nilai kerja (*work values*) berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Karyawan harus meningkatkan nilai-nilai kerja dalam dirinya sehingga tercipta komitmen yang kuat terhadap karir dan pengembangannya.

4.4.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

H3a = Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir.

Parameter estimasi antara variabel konflik peran (*role conflict*) dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung -3.054, dengan tingkat signifikansi 0.003 (<0.05), maka H3a **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik peran (*role conflict*) secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat dari tanda koefisien yang negatif, maka konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir. Karyawan

harus mengurangi atau bahkan menghilangkan konflik peran (*role conflict*) dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap karir dan pengembangannya.

H3b = Kemenduaan peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir

Parameter estimasi antara variabel kemenduaan peran (*role ambiguity*) dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung -2.005, dengan tingkat signifikansi 0.047 (<0.05), maka H3b **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemenduaan peran (*role ambiguity*) secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat dari tanda koefisien yang negatif, maka kemenduaan peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir. Karyawan harus mengurangi atau bahkan menghilangkan kemenduaan peran (*role ambiguity*) dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap karir dan pengembangannya.

4.4.4. Pengujian Hipotesis Keempat

H4 = Umur berpengaruh positif terhadap komitmen karir

Parameter estimasi antara variabel umur dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 6.944, dengan tingkat signifikansi 0.000 (<0.05), maka H4 **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa umur secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat dari tanda

koefisien yang positif, dapat dikatakan bahwa umur berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Dengan bertambahnya umur karyawan, mereka memfokuskan perhatian pada karir dan kestabilan pekerjaan, sehingga mencurahkan banyak waktu dan energi pada karirnya, sehingga komitmen karirnya semakin kuat.

4.4.5. Pengujian Hipotesis Kelima

H5 = Pendidikan berpengaruh positif terhadap komitmen karir

Parameter estimasi antara variabel pendidikan dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 3.256, dengan tingkat signifikansi 0.001 (<0.05), maka H5 **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat dari tanda koefisien yang positif, dapat dilihat bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Pendidikan membentuk identitas karir individu, tujuan, dan nilai-nilai, yang menjaga karyawan tetap terikat pada karir.

4.4.6. Pengujian Hipotesis Keenam

H6 = Karyawan yang menikah mempunyai komitmen karir yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak menikah

Parameter estimasi antara variabel status perkawinan dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung -0.881, dengan tingkat signifikansi 0.380 (>0.05), maka dapat dikatakan bahwa status perkawinan tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Untuk mengetahui apakah hipotesis

diterima atau ditolak, maka dilakukan *Chow Test* yang merupakan alat untuk menguji kesamaan koefisien, karena hasil observasi yang diteliti dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu menikah dan tidak menikah. Dapat dikatakan bahwa komitmen karir akan berbeda untuk karyawan yang menikah dan tidak menikah. Uji kesamaan koefisien untuk regresi kedua kelompok ini dilakukan dengan F-test

$$F = \frac{(SSR_r - SSR_u) / r}{SSR_u / (n - k)}$$

SSR_r = *sum of squared residual – restricted regression* = 940.059

SSR_u = *sum of squared residual – unrestricted regression* = $SSR_{\text{menikah}} + SSR_{\text{tidak menikah}} = 355.829 + 563.581 = 919.41$

r = jumlah parameter yang diestimasi pada *restricted regression* = 8

k = jumlah parameter yang diestimasi pada *unrestricted regression*
= 7 (menikah) + 7 (tidak menikah) = 14

n = jumlah observasi = 140

Jadi besarnya F hitung adalah :

$$F = \frac{(940.059 - 919.41) / 8}{919.41 / (140 - 14)} = \frac{2.581128}{7.29690} = 0.354$$

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel (2.47). Karena $F_{\text{hitung}} = 0.354 < F_{\text{tabel}} = 2.47$, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang menikah dengan karyawan yang tidak menikah terhadap komitmen karir. Seorang karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap

karir dan pengembangannya, baik karyawan tersebut menikah maupun tidak menikah.

4.4.7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

H7 = Pria mempunyai komitmen karir yang lebih tinggi daripada wanita

Parameter estimasi antara variabel jenis kelamin dengan komitmen karir yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 0.628, dengan tingkat signifikansi 0.531 (>0.05), maka dapat dikatakan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan Chow Test yang merupakan alat untuk menguji kesamaan koefisien, karena hasil observasi yang diteliti dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Dapat dikatakan bahwa komitmen karir akan berbeda untuk karyawan pria dan wanita. Uji kesamaan koefisien untuk regresi kedua kelompok ini dilakukan dengan F-test :

$$F = \frac{(SSR_r - SSR_u) / r}{SSR_u / (n - k)}$$

SSR_r = *sum of squared residual – restricted regression* = 940.059

SSR_u = *sum of squared residual – unrestricted regression* = $SSR_{pria} + SSR_{wanita}$
= $149.116 + 766.182 = 915.298$

r = jumlah parameter yang diestimasi pada *restricted regression* = 8

k = jumlah parameter yang diestimasi pada *unrestricted regression*
= 7 (pria) + 7 (wanita) = 14

n = jumlah observasi = 140

Jadi besarnya F hitung adalah :

$$F = \frac{(940.059 - 915.298)/8}{919.298/(140 - 14)} = \frac{3.095125}{7.2642} = 0.426$$

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel (2.47). Karena F hitung $0.426 < F$ tabel 2.47, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan pria dan wanita terhadap komitmen karir. Seorang karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap karir dan pengembangannya, baik karyawan tersebut pria maupun wanita.

4.5. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai F sebesar 86.832 dengan tingkat signifikansi 0.000 (< 0.05), sehingga antara variabel sumber kendali (*locus of control*), nilai-nilai kerja (*work values*), konflik peran (*role conflict*), kemenduaan peran (*role ambiguity*), umur, pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin yang merupakan variabel independen terhadap komitmen karir (variabel dependen) terdapat korelasi yang signifikan.

4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (faktor kepribadian dan faktor demografi) secara simultan terhadap variabel terikat (komitmen karir). Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0.649, yang berarti 64.9% variasi komitmen karir dapat dijelaskan kedelapan variasi variabel bebas. Sedangkan sisanya yaitu 35.1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data analisis, selanjutnya akan ditarik kesimpulan yang didasarkan dari hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara lengkap kesimpulan yang dapat diambil diuraikan sebagai berikut :

1. Pada hipotesis pertama, sumber kendali (*locus of control*) berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel sumber kendali (*locus of control*) dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.704 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008 (< 0.05), sehingga H1 diterima.
2. Pada hipotesis kedua, nilai-nilai kerja (*work values*) berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel nilai-nilai kerja (*work values*) dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.188 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030 (< 0.05), sehingga H2 diterima.
3. Pada hipotesis ketiga (a), konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel

konflik peran (*role conflict*) dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar -3.054 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 (<0.05), sehingga H3a diterima.

4. Pada hipotesis ketiga (b), kemenduaan peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel kemenduaan peran (*role ambiguity*) dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar -2.005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.047 (< 0.05), sehingga H3b diterima.
5. Pada hipotesis keempat, umur berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel umur dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar 6.944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), sehingga H4 diterima.
6. Pada hipotesis kelima, pendidikan berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel pendidikan dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.256 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 (< 0.05), sehingga H5 diterima.
7. Pada hipotesis keenam, ada perbedaan antara karyawan yang menikah dengan yang tidak menikah, dilihat dari *chow test* yang menghasilkan nilai F hitung - $0.354 < F$ tabel 2.47, sehingga H6 ditolak. Dapat dilihat juga bahwa status perkawinan tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel status perkawinan dengan komitmen karir

yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar -0.881 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.380 (> 0.05)$.

8. Pada hipotesis ketujuh, ada perbedaan antara karyawan pria dengan wanita, dilihat dari *chow test* yang menghasilkan nilai F hitung $0.426 < F$ tabel 2.47 , sehingga H_7 ditolak. Dapat dilihat juga bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Dilihat pada parameter estimasi antara variabel jenis kelamin dengan komitmen karir yang dibentuk, maka menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.628 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.531 (> 0.05)$.
9. Dari hasil uji statistik, nilai F adalah 86.832 dengan tingkat signifikansi $0.000 (< 0.05)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel sumber kendali (*locus of control*), nilai-nilai kerja (*work values*), konflik peran (*role conflict*), kemenduaan peran (*role ambiguity*), umur, pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin merupakan korelasi yang signifikan terhadap variabel komitmen karir.
10. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa faktor kepribadian mempengaruhi komitmen karir seseorang. Hal ini sama dengan hasil penelitian-penelitian di negara barat. Kebanyakan di negara-negara barat menganut paham individualism, sedangkan di negara-negara timur menganut paham collectivism (Ralston, Thang, dan Napier, 1999). Individualism ini ditunjukkan dengan sikap bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya merupakan hasil dari perilakunya, yang merupakan cerminan dari sumber kendali (*locus*

of control) internal. Sedangkan collectivism, ditunjukkan dengan melihat orang lain sebagai arah, yang merupakan cerminan dari sumber kendali (*locus of control*) eksternal. Dilihat dari hasil penelitian diatas yang hasilnya sama dengan hasil penelitian di negara-negara barat, dapat dikatakan bahwa nilai ini di negara timur mulai bergeser mengikuti negara-negara barat. Budaya dari kebanyakan negara di dunia Barat menekankan bahwa karir merupakan pusat kepentingan kehidupan dan tujuan yang diinginkan dalam kehidupan. Sedangkan di negara-negara timur, ada hal lain di luar karir yang merupakan pusat kepentingan kehidupan. Namun nilai ini juga bergeser mengikuti negara-negara barat dengan semakin tingginya tingkat komitmen karir, yang menempatkan karir sebagai aktivitas yang diinginkan, dan menjadi pusat kepentingan kehidupan.

11. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa faktor demografi yaitu umur dan pendidikan mempengaruhi komitmen karir, sedangkan status perkawinan dan jenis kelamin tidak mempengaruhi komitmen karir. Pria dan wanita tidak berbeda dalam hal komitmen karir. Wanita masa kini menempatkan karir sebagai aktivitas yang diinginkan dan mulai menjadi pusat kepentingan kehidupan. Hal ini merupakan dampak dari globalisasi, sehingga informasi dari mana saja dapat diakses secara bebas, termasuk perkembangan wanita dan karir.

5.2.Implikasi Pada Teori-teori Manajemen

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat atau kontribusi tertentu terutama bagi teori-teori manajemen. Kontribusi penelitian ini berupa bukti empiris yang mengkonfirmasi dan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa perbedaan individu terutama faktor demografi dan kepribadian mempunyai pengaruh terhadap komitmen karir.

1. Individu-individu yang secara internal memiliki sumber kendali memperlihatkan keefektifan karir yang lebih besar pada pendapatan, kemajuan, dan pencapaian yang berhubungan dengan pekerjaan, dan memberikan arti yang kuat secara mendalam, yang membawa pada komitmen karir yang lebih besar (London dan Stumpf, 1982 dalam Adeyemi-Bello, 2001; Spector, 1988). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu tersebut.
2. Individu-individu yang mempunyai nilai-nilai kerja (*work values : pride in work, activity preference, upward striving, attitude toward earnings, social status*) yang berpusat pada karir mempunyai komitmen karir yang lebih besar dan kuat dibandingkan dengan yang lainnya (Davis dan Nestrom, 1996). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu tersebut.
3. Individu yang memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran seseorang, serta tidak mempunyai kejelasan peran dalam karirnya sulit mengembangkan dan memelihara komitmen terhadap karir, karena

komitmen karir membutuhkan energi yang fokus. Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian terdahulu ini.

4. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa dengan bertambahnya umur seseorang, mereka memfokuskan perhatian pada orientasi karir, semakin besar dan kuat komitmen pada karir khusus, dan menutup pilihan karir lainnya (Gottfredson, 1977 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung penelitian terdahulu tersebut.
5. Pendidikan adalah penting dalam mengembangkan dan menyokong komitmen karir karena membentuk identitas karir individu, tujuan dan nilai-nilai yang menjaga seseorang tetap terikat pada karir (Frese, 1982 dalam Colarelli dan Bishop, 1990). Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan perusahaan telekomunikasi mendukung penelitian terdahulu tersebut.
6. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini mendukung *job model* yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan komitmen yang berhubungan dengan sikap antara pria dan wanita. Juga mendukung penelitian terdahulu (Hall dan Rabinowitz, 1977 dalam Mccue dan Wright, 1996) yang mengatakan bahwa komitmen tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin.

5.3.Implikasi Pada Kebijakan Manajemen

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat terutama bagi para praktisi atau pengambil kebijakan manajemen. Yang dapat diusulkan pada penelitian ini adalah :

1. Perusahaan yang akan mencari tenaga kerja pada dasarnya dituntut untuk bisa mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama mengenai kualifikasi tenaga kerja dengan pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan, dengan telah diketahuinya faktor-faktor demografi dan kepribadian (*personality*) tenaga kerja dalam hal komitmen karir mereka.
2. Program pelatihan memegang peranan yang sangat penting untuk peningkatan kepribadian (*personality*) tenaga kerja yang akan berlanjut pada peningkatan kinerja dan karir mereka, misalnya pelatihan pengetahuan rutin dalam upaya untuk belajar secara lebih efektif, dan bersenang-senang dalam proses (Schuler dan Jackson, 1997), karena aktivitas semacam itu mungkin menimbulkan hubungan psikologi positif. Juga harus diberikan pertimbangan serius bagi penurunan konflik peran dan kemenduaan peran melalui pelatihan dan program sosialisasi (Schuler dan Jackson, 1997)). Tingkat konflik peran dan kemenduaan peran yang berlebihan dapat memberi andil bagi penarikan diri secara psikologis dari karirnya, yang akan memberi andil bagi penurunan rasa komitmen karirnya.
3. Motivasi yang tinggi sangat diharapkan perusahaan atas karyawannya karena sangat erat hubungannya dengan kinerja, yang dapat ditingkatkan perusahaan dengan tatacara yang ada di perusahaan, misalnya kompensasi, baik moneter maupun non moneter.

5.4.Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan atau kelemahan. Keterbatasan atau kelemahannya diantaranya adalah karena penelitian ini berkaitan dengan interpretasi responden terhadap pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner sangat mungkin responden satu dengan yang lain mempunyai interpretasi yang berbeda terhadap maksud pertanyaan yang diberikan, mengingat banyaknya pertanyaan yang diberikan. Juga waktu yang terbatas, yang tidak memungkinkan penelitian dilakukan secara lebih luas dan mendalam.

5.5.Agenda Penelitian Mendatang

Dengan melihat kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan diatas, maka untuk penelitian mendatang diharapkan menggunakan kuesioner yang dibuat lebih sederhana sehingga dapat dengan mudah dipahami responden dan tidak menimbulkan interpretasi yang yang berbeda.

Diharapkan penelitian mendatang mengembangkan penelitian dengan memberikan fenomena yang berbeda, sehingga dapat menemukan kasus-kasus yang berbeda. Penelitian mendatang hendaknya dapat memperluas variabel penelitian dengan menganalisis variabel bebas lainnya yang sekiranya berpengaruh terhadap komitmen karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi-Bello, Tope, 2001, "Validating Rotter's (1966) locus of control scale with sample of not-for-profit leaders", **Management Research News**, 24, 6/7, pp. 25-34.
- Aryee, S. dan Tan, K., 1992, "Antecedents and outcomes of career commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 40, pp. 288-305.
- Aven, F.F., B. Parker, dan G.M. McEvoy, 1993, "Gender and attitudinal commitment to organizations : a meta-analysis", **Journal of Business Research**, 26, pp. 63-73.
- Brown, Steven P., 1996, "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement", **Psychological Bulletin**, 120, 2, pp. 235-255.
- Chen, Zhen Xiong dan Anne Marie Francesco, 2000, "Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China : do cultural differences matter?", **Human Relations**, 53, 6, pp. 869-887.
- Cheng, W.L. dan Danny C.K. Ho, 2001, "The influence of job and career attitude on learning motivation and transfer", **Career Development International**, 6, 1, pp. 20-28.
- Cherniss, C., 1991, " Career commitment in human service professionals : a biographical study", **Human Relations**, 44, pp. 419-437.
- Cohen, A., 1992, " Antecedents of organizational commitment across occupational groups : a meta-analysis", **Journal of Organizational Behavior**, 13, pp. 539-558.
- Colarelli, Stephen M. dan Ronald C. Bishop, 1990, "Career commitment :functions, correlates, and management", **Group & Organization Studies**, 15, 2, pp. 158-176.
- Cook, E.P., 1993, "The gendered context of life : implicatons for women's and men's career-life plans", **The Career Development Quarterly**, 41, pp. 227-237.
- Cooper, D.R., dan Emory, C.W., 1997, **Metode penelitian Bisnis**, Jilid 1, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga.
- Darden, William R., Ronald Hampton, dan Roy D. Howell, 1989, "Career versus organizational commitment : antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment", **Journal of Retailing**, 65, 1, pp. 80-

- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1996, **Perilaku dalam Organisasi**, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Elizur, Dov, I. Borg, R. Hunt, dan I.M. Beck, 1991, "The structure of work values : a cross-cultural comparison", **Journal of Organizational Behavior**, 12, pp. 21-38.
- Elizur, Dov, 1996, "Work values and commitment", **International Journal of Manpower**, 17, 3, pp. 25-30.
- Imam Ghozali, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kaldenberg, Dennis O., Boris W. Becker, dan Anisa Zvonkovic, 1995, "Work and commitment among young professional : a study of male and female dentists", **Human Relations**, 48, 11, pp. 1355-1377.
- Kinnier, R.T., E.C. Katz, dan M.A. Berry, 1991, "A successful resolutions to the career-versus-family conflict", **Journal of Counseling and Development**, 2, pp. 152-177.
- Kreitner, R., dan Kinicki, 2003, **Perilaku Organisasi**, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Liedtka, Jeanne M., 1989, "Value congruence : the interplay of individual and organizational value system", **Journal of Business Ethics**, 8, pp. 805-815.
- Loscocco, K.A., 1989, "The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment", **Social Science Research**, 18, pp. 370-394.
- Mathieu, J.E., dan D.M.A. Zajac, 1990, "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", **Psychological Bulletin**, 108, pp. 171-194.
- McCue, Diane Dodd dan Gail B. Wright, 1996, "Men, women, and attitudinal commitment: the effects of workplace experiences and socialization", **Human Relations**, 49, 8, pp. 1065-1091.
- Meyer, J.P., dan N.J. Allen, 1984, "Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment : some methodological considerations", **Journal of Applied Psychology**, 69, pp. 372-378.
- Morrow, P.C., dan J.F. Goetz, Jr, 1987, " Professionalism as a form of work commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 32, pp. 92-111.
- Morrow, P.C. dan R.E. Wirth, 1989, "Work commitment among salaried professionals", **Journal of Vocational Behavior**, 34, pp. 40-56.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., dan Steers, 1982, **Employee-Organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**, New York Academic Press.
- Parasuraman, S. dan S.A. Nachman, 1987, "Correlates of organizational and professional commitment", **Group & Organization Studies**, 12, pp. 287-303.
- Powell, G., 1990, "One more time : do female and male managers differ?", **Academy of Management Executive**, 4, pp. 68-74.
- Putti, J.M., S. Aryee, dan T.K. Ling, 1989, "Work values and organizational commitment : a study in the Asian context", **Human Relations**, 42, pp. 275-288.
- Ralston, David A., David H. Holt, Robert H. Terpstra, dan Yu Kai-Cheng, 1995, "The impact of culture and ideology on managerial work values : a study of the United States, Russia, Japan, and China", **Academy of Management Journal**, pp. 187-191.
- Ralston, David A., Nguyen Van Thang, Nancy K. Napier, 1999, "A comparative of the work values of north dan south Vietnamese managers", **Journal of International Bussiness Studies**, 4, pp. 655-672.
- Randall, D.M., 1987, "Commitment and the organization man", **Academy of Management Review**, 12, pp. 460-471.
- Randall, D.M, 1993, "Cross-cultural research on organizational commitment : a review and application of Hofstede's value survey module", **Journal of Business Research**, 26, pp. 91-110.
- Robbins, S.P., 1998, **Perilaku Organisasi**, Terjemahan, Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Roberts, James A., Richard S. Lapidus, dan Lawrence B. Chonko, 1997, "Salespeople and stress : the moderating role of locus of control on work stressor and felt stress", **Journal of Marketing**, pp. 93-108.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke 21**, Terjemahan, Jilid 1. Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Schwartz, S.H. dan W. Bilsky, 1990, "Toward a universal psychological structure of human values", **Journal of Personality and Social Psychology**, 58, pp.878-891.

- Siegal, Marc, 2000, "Putting the stress back into role stress : improving the measurement of role conflict and role ambiguity", **Journal of Managerial Psychology**, 15, 5, pp. 427-435.
- Singgih Santosa, 2000, **SPSS Mengolah Data secara Profesional**, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Solomon, E.E., R.C. Bishop, dan R. Bresser, 1986, "Organizational moderators of gender differences in career development : a facet classification", **Journal of Vocational Behavior**, 29, pp. 27-41.
- Spector, P.E., 1988, "Development of the work locus of control scale", **Journal of Occupational Psychology**, 61, pp. 335-340.
- Ulenberg, P., dan Cooney T.M., 1990, "*Male and female physicians : family and career comparisons*", **Social Science and Medicine**, 30, pp. 373-378.

QUESTIONER

PENGARUH FAKTOR PERSONALITY DAN DEMOGRAFI TERHADAP KOMITMEN KARIR

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor demografi (yang meliputi variabel umur, pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin) dan faktor kepribadian (personality) yang meliputi variabel sumber kendali (*locus of control*), nilai-nilai kerja (*work values*), konflik peran (*role conflict*), dan kemenduaan peran (*role ambiguity*) terhadap komitmen karir.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Tingkat Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ S-1 ☐ S-2 ☐ S-3
4. Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Tidak Menikah
5. Bidang Perusahaan :
6. Bidang Pekerjaan : ☐ Pemasaran ☐ Keuangan ☐ SDM
☐ Produksi ☐ Lainnya.....
7. Masa Kerja s/d Tahun 2003 :

UPT-PUSTAK-UNDIP

Petunjuk Pengisian : Tuliskan tanda silang (x) pada skala 1 – 5 (sangat tidak setuju/STS – sangat setuju/SS) yang sudah tersedia.

No.	Uraian	STS			SS	
		1	2	3	4	5
A.	KOMITMEN KARIR					
1.	Saya bersedia untuk berusaha sekuat tenaga melebihi batas normal yang diharapkan untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir.					
2.	Saya akan menerima tugas apapun asalkan tetap bertahan pada karir saya.					
3.	Karir dalam organisasi lebih penting daripada keluarga.					
4.	Saya rela berkorban lebih banyak untuk keinginan karir yang saya inginkan.					
5.	Saya tidak pernah berpikir untuk memilih karir baru.					
6.	Urusan keluarga lebih didahulukan daripada urusan karir.					
7.	Saya mempunyai kesempatan yang baik untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya dalam karir.					
8.	Apa yang saya kerjakan sekarang ini membantu mengembangkan kompetensi pada karir yang saya minati.					
B.	SUMBER KENDALI (LOCUS OF CONTROL)					
1.	Apa yang terjadi pada diri saya adalah apa yang saya lakukan.					
2.	Ketidakberuntungan saya berasal dari kesalahan yang telah saya lakukan.					
3.	Menurut saya, mendapatkan apa yang saya inginkan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.					
4.	Keberhasilan usaha saya juga dipengaruhi oleh takdir dari Tuhan.					
5.	Manusia wajib berusaha dengan sebaik-baiknya, namun hasilnya tergantung pada Tuhan.					
6.	Ketika membuat rencana, hampir pasti bahwa saya dapat melaksanakannya.					
7.	Sukses adalah kerja keras, tidak ada hubungannya dengan campur tangan dari Tuhan.					
8.	Sukses adalah kerja keras, tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.					

No.	Uraian	STS				SS
		1	2	3	4	5
C.	NILAI-NILAI KERJA (WORK VALUES)					
1.	Individu yang dapat melaksanakan tugas yang tidak menyenangkan dengan penuh antusias, adalah individu yang selangkah lebih maju.					
2.	Jalan yang paling sulit biasanya berubah menjadi hal yang paling dihargai.					
3.	Saya sering merasa bahwa saya akan lebih sukses jika mengorbankan sedikit kesenangan saya.					
4.	Jika individu bekerja keras, berarti membuat hidup yang lebih baik bagi dirinya.					
5.	Individu yang mampu dan bersedia untuk bekerja keras mempunyai kesempatan untuk sukses.					
6.	Uang yang diperoleh dengan mudah (misalnya melalui judi) biasanya akan terbuang percuma.					
D.	KONFLIK PERAN (ROLE CONFLICT)					
1.	Saya menerima tugas tanpa bantuan untuk menyelesaikannya.					
2.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang bekerja dengan cara yang berbeda.					
3.	Saya melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan secara berbeda.					
4.	Saya sangat menginginkan orang berpikir hal yang baik mengenai saya.					
5.	Saya melakukan sesuatu yang mungkin dapat diterima oleh satu orang, namun tidak bagi semua orang.					
6.	Saya harus melawan peraturan dan kebijakan dalam rangka menyelesaikan tugas.					
7.	Ada aktivitas pekerjaan lain yang harus saya kerjakan yang lebih penting bagi saya.					
E.	KEMENDUAAN PERAN (ROLE AMBIGUITY)					
1.	Saya mengerti bagaimana menggunakan otoritas saya untuk mendapatkan apa yang saya inginkan dari pekerjaan.					
2.	Maksud dan tujuan pekerjaan terlalu banyak membatasi tindakan saya.					
3.	Saya mengetahui bahwa saya harus membagi waktu sebagaimana mestinya.					
4.	Saya mengetahui tanggung jawab saya.					

No.	Uraian	STS			SS	
		1	2	3	4	5
5.	Sudah jelas bagi saya, penghargaan apa yang saya dapatkan jika saya benar-benar melakukan apa yang diharpkan dari saya.					
6.	Penjelasan mengenai apa yang harus saya lakukan sudah jelas.					

Φ TERIMA KASIH Φ